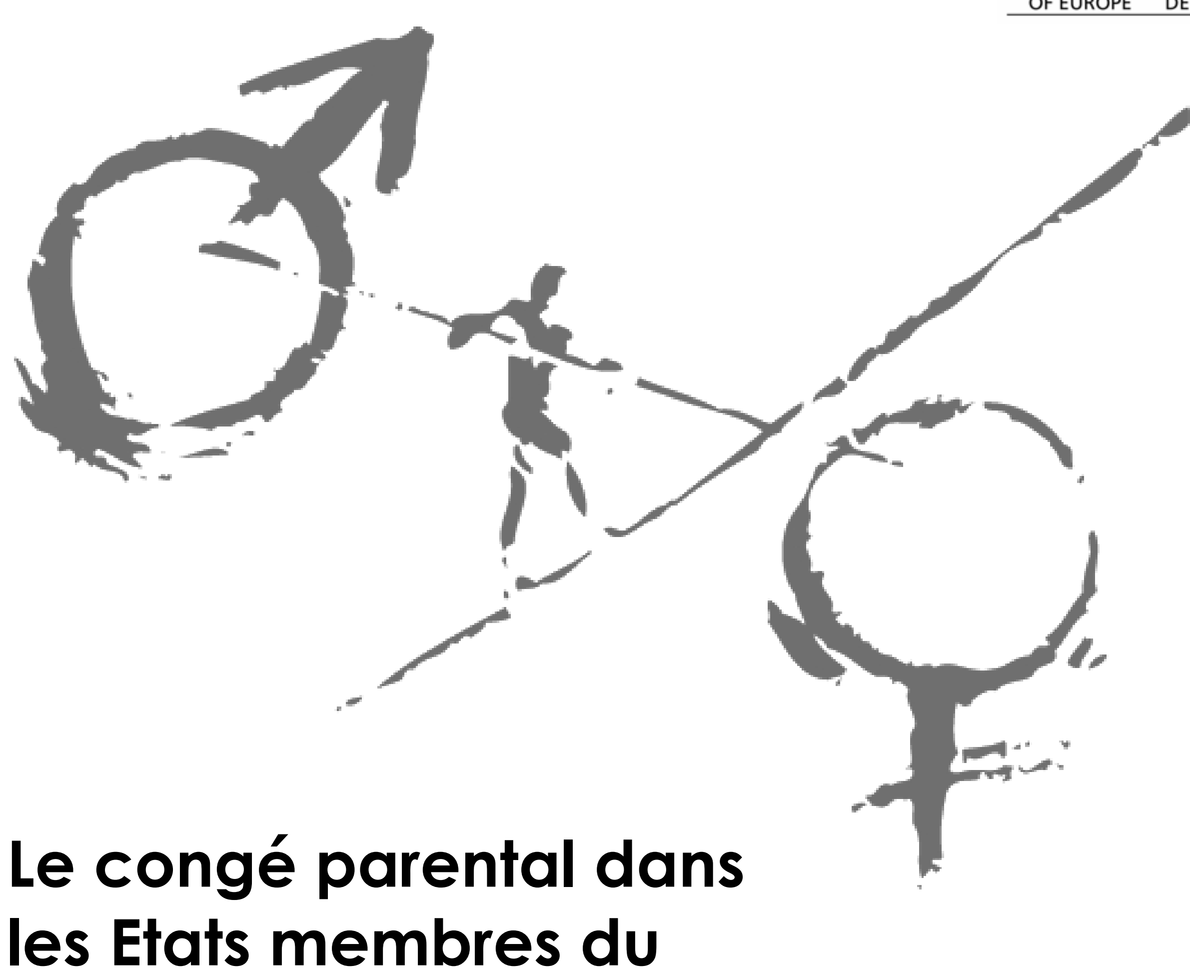




Le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe

http://www.coe.int/equality/fr

CDEG (2004) 14 Final

Le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe

Etude préparée par Mme Eileen DREW

Direction Générale des Droits de l'Homme
Strasbourg, 2005

Division Egalité
Direction Générale des Droits de l'Homme
Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

Imprimé dans les ateliers du Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe est une organisation politique qui a été créée le 5 mai 1949 par dix Etats européens dans le but de réaliser une union plus étroite entre ses membres. Il compte aujourd'hui quarante-six Etats membres.[1]

Les principaux objectifs de l'Organisation sont de promouvoir la démocratie, les droits de l'homme et la prééminence du droit, ainsi que de rechercher des solutions communes aux problèmes politiques, sociaux, culturels et juridiques de ses Etats membres. Depuis 1989, il a intégré la plupart des pays d'Europe centrale et orientale et les soutient dans leurs efforts pour mettre en œuvre et consolider leurs réformes politiques, législatives et administratives.

Le siège permanent du Conseil de l'Europe est à Strasbourg (France). Le statut de l'Organisation prévoit deux organes constitutifs: le Comité des Ministres, composé des ministres des Affaires étrangères des quarante-six Etats membres et l'Assemblée parlementaire, formée de délégations des quarante-six parlements nationaux. Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux de l'Europe représente les collectivités territoriales dans les Etats membres.

La Cour européenne des Droits de l'Homme est l'instance judiciaire compétente pour statuer sur les requêtes introduites contre un Etat par des particuliers, des associations ou d'autres Etats contractants pour violation de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

LE CONSEIL DE L'EUROPE ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les questions concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, celles-ci étant considérées comme un droit fondamental de la personne humaine, sont de la responsabilité du Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG). Les expert(e)s qui le composent (un(e) représentant(e) de chaque pays membre) ont pour tâche de stimuler les actions à mener, tant au niveau national qu'à celui du Conseil de l'Europe, en vue de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. A cette fin, le CDEG procède à des analyses, études et évaluations, définit les stratégies et les mesures de politique concertée visant l'égalité et, si nécessaire, élabore des instruments juridiques appropriés.

Pour plus d'informations concernant les activités du Conseil de l'Europe dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, consultez notre site web :

http://www.coe.int/equality/fr

ou contactez-nous :

Division Egalité
Direction générale des Droits de l'Homme – DG II
Conseil de l'Europe
67075 STRASBOURG cedex
France

Email: dg2.equality@coe.int
Tél. : +33 3 88 41 20 00
Fax : +33 3 88 41 27 05

---

[1] Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République Tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldova, Monaco, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Saint-Marin, Serbie et Monténégro, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, «L'Ex-République yougoslave de Macédoine», Turquie, Ukraine, Royaume-Uni

TABLE DES MATIERES

1. CONTEXTE

La présente étude a été commanditée par le Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe lors de sa réunion du 3 au 5 décembre 2003 à Strasbourg au titre du suivi donné à la Recommandation Rec(2003)3 *du Comité des Ministres aux Etats membres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique*.

Elle porte sur le congé parental dans les 45 Etats membres du Conseil de l'Europe dans le contexte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes. Elle présente le cadre législatif et y repère les lacunes qui devraient être comblées au niveau national ; elle donne des statistiques et des tendances en matière d'utilisation du congé parental. Un rapport intérimaire a été présenté à la réunion du Comité le 17 juin 2004.

Dans le cadre des renseignements disponibles, certaines questions sur l'utilisation du congé parental selon les sexes sont présentées avec un certain nombre d'exemples de bonnes / mauvaises pratiques. L'étude se conclut par des recommandations sur le lancement d'actions en vue d'atteindre les objectifs de conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes dans les 45 Etats membres du Conseil de l'Europe.

Parmi les grandes questions qui devraient être examinées au sujet du congé parental figurent les suivantes :

- Est-ce que l'instauration/la mise en œuvre du congé parental comme droit légal a contribué à réduire ou à augmenter l'inégalité entre les femmes et les hommes ?
- L'objectif est-il de promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes OU y a-t-il un autre mécanisme pour aider les parents (surtout les mères) à concilier vie professionnelle et vie familiale ?
- Qui en profite ? les mères/les pères/d'autres ?
- Quelle est la durée du congé parental ?
- Quel effet le congé parental a-t-il sur les modèles d'emploi et les carrières des hommes et des femmes ?
- Quels sont les modèles de congé ou d'aménagement retenus (par ex. congé fixe postnatal ou congé prolongé, congé pris en bloc ou de façon discontinue, congé de trois mois plutôt que par demi-journées) ?
- Est-il utilisé selon qu'on travaille à temps plein ou à temps partiel ou dans les deux cas ?
- Quelle est la limite d'âge supérieure pour les enfants ?
- Quel est l'effet du deuxième enfant/des enfants ultérieurs pendant le congé parental ?
- Qui y a droit (ancienneté minimale) ?
- Est-il rémunéré ou non ?
- Qui le paie : - les parents
- l'Etat
- les employeurs
- S'il n'est pas rémunéré, qui peut se le permettre (par ex. les hommes, les cadres) ?

Le rapport examine les définitions du congé parental et analyse les différences éventuelles avec le congé de maternité/paternité et les autres formes de congé (section 2). Il passe alors en revue les origines du congé parental et les interventions institutionnelles pour l'instaurer en Europe (section 3), y compris l'adoption réussie d'une directive communautaire qui s'impose aux Etats membres. Cette section comprend des critiques de la nature et du bilan de la directive. La section 4 définit les divers objectifs poursuivis dans l'instauration du congé

parental et étudie dans quelle mesure ceux-ci peuvent être contradictoires et exacerber plutôt que réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et au sein des familles.

Dans la 5e section, le cadre légal et l'utilisation du congé parental sont examinés en fonction des données disponibles. Celles-ci confirment la diversité et la complexité actuelles en matière de congé parental dans les 45 Etats membres du Conseil de l'Europe, que ce soit en termes de législation, de durée, de droit à des allocations, des modalités de jouissance du congé parental, de rémunération de celui-ci et de son octroi aux parents et/ou à un parent spécifique.

La 6e section analyse les données disponibles sur l'utilisation du congé parental dans les Etats membres. Les grandes questions et les conséquences du congé parental en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes sont examinées dans la 7e section, qui est suivie (section 8) par des conclusions et des recommandations qui incluent la référence aux bonnes pratiques dans l'ensemble des Etats membres du Conseil de l'Europe.

2. DEFINIR LE CONGE PARENTAL

Reprenant la définition de l'OIT, l'exposé des motifs du projet de directive communautaire sur le congé parental de 1983 précisait ceci :

> *« Congé accordé aux pères et aux mères pendant la période suivant la fin du congé de maternité pour permettre aux parents ayant un emploi de s'occuper de leur enfant nouveau-né pendant un certain temps tout en leur donnant un certain degré de sécurité en matière d'emploi, de sécurité sociale et de rémunération... Le congé parental est aussi octroyé aux parents adoptifs ».*

Cette définition souligne la coresponsabilité des *parents*, qu'il s'agisse de parents biologiques ou adoptifs. La Directive prévoit que le bénéfice du congé parental sera reconnu uniquement au personnel salarié, occupant un emploi à temps plein ou à temps partiel dans les secteurs public et privé. Elle ne s'étendait donc pas aux professions libérales ni à ceux qui tiennent le ménage.

Ce qui distingue le *congé parental* du *congé de maternité*, c'est qu'il porte non pas sur la santé de la mère, mais sur la prise en charge et l'éducation des jeunes enfants, si bien que les deux parents peuvent y prétendre. Il diffère aussi du *congé de maternité facultatif* ou *étendu* (d'ordinaire réservé à la mère et lié à l'allaitement), ainsi que du *congé de paternité* (pendant un bref laps de temps après la naissance) et du *congé familial*, qui ne sont pas nécessairement dictés par des questions d'éducation de l'enfant et ont une durée limitée (d'habitude quelques jours). Il ne s'agit pas non plus d'un *congé sabbatique*, ni d'une *interruption de carrière*, qui peuvent être accordés pour des raisons non familiales. Le *congé parental* se caractérise avant tout par sa durée prolongée (qui se compte en semaines, voire en années) et se rajoute / se distingue des autres formes de congé. De même, il diffère du congé pour *force majeure*, pris pour des raisons familiales, bien que beaucoup de pays prévoient de tels congés dans le cadre de leur législation sur le congé parental.

Cependant, comme le montre la présente étude, il y a des zones de chevauchement entre les types de congé, dont les limites tendent à être floues. Ainsi, en Pologne, les pères peuvent prendre le « reste » du congé de maternité (deux semaines de plus pour le premier enfant, quatre semaines pour le deuxième et douze pour les naissances multiples). Dans certains pays comme le Portugal, un congé spécial peut être pris par des grands-parents en activité si la mère ou le père ont moins de seize ans, alors qu'en Islande la distinction entre

le congé de paternité et le congé parental attribué au père a estompé la distinction entre ces formes de congé.

Cependant, au niveau international, on distingue le congé parental du congé de maternité, car il peut être pris par le père et/ou la mère mais, comme le congé de maternité, il n'entraîne pas de perte d'emploi ou d'autres droits associés (par ex. retraite, congé ou fonctions) (OIT 1997). Il est aussi indépendant du congé de paternité (de courte durée) dont bénéficient les pères, d'ordinaire après la naissance de leur enfant.

3. ORIGINES ET MISE EN ŒUVRE DES INITIATIVES EN FAVEUR DU CONGE PARENTAL

3.1 L'OIT

La Recommandation R. 123 de 1965 sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales a été adoptée pour protéger les droits des travailleuses. Ce texte envisage des mesures comme les services et les installations de prise en charge de l'enfant et des conseils, des placements et des formations particuliers pour leur permettre de trouver ou de retrouver un emploi après des absences comparativement longues dues à des responsabilités familiales. Un nouvel instrument a été envisagé en 1975 par la Conférence internationale du travail pour reconnaître le fait que l'égalité des chances et de traitement pouvait être atteinte en élargissant des droits à tous les salariés ayant des responsabilités familiales, qu'ils soient des femmes ou des hommes. C'était là reconnaître que toute évolution du rôle traditionnel des femmes doit s'accompagner d'un changement du rôle traditionnel des hommes et se refléter par une plus grande participation de leur part à la vie familiale et aux obligations du ménage. On pensait aussi que c'était dans l'intérêt des hommes salariés et qu'on pourrait éliminer ainsi une source éventuelle de discrimination à l'égard des femmes là où jusqu'à présent elles sont les seules à assumer des responsabilités familiales (OIT 1993).

La Convention n°156 de 1981 de l'OIT définit les principes de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales. Elle a été adoptée en 1981 pour étendre la recherche d'un équilibre entre travail et famille aux hommes et aux femmes. Elle s'applique à tous les salariés ayant des enfants et aux autres membres de la famille immédiate qui ont besoin de soutien. Son article 3 prévoit que les politiques nationales veillent à ce que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne fassent pas l'objet de discrimination ou de conflit entre leur rôle professionnel et familial. Selon l'article 8, les responsabilités familiales ne peuvent pas constituer une raison valable pour mettre fin à une relation de travail. Les autres articles prévoient des mesures compatibles avec la situation nationale pour permettre aux salariés d'exercer leur libre choix et invitent les autorités et organes publics de chaque pays à favoriser l'information et l'éducation afin de créer un courant d'opinion qui facilite la solution des problèmes rencontrés par les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

La Recommandation R 165 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) porte sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et cherche un résultat selon lequel *« la mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé (congé parental) sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés »* (paragraphe 22.1).

3.2 Le Conseil de l'Europe

3.2.1 La Charte sociale europeenne

La Charte sociale européenne d'octobre 1961 a été révisée et mise à jour pour tenir compte des objectifs du Conseil de l'Europe en matière de progrès économique et social, de jouissance des droits de l'homme et d'autres évolutions européennes. La Charte révisée a été adoptée le 3 mai 1996 à Strasbourg. Outre la protection des salariées, en raison de la maternité (article 8), l'article 27 porte sur le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité de chances et de traitement.

La Charte prévoit des mesures appropriées pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales pour :

- leur permettre d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner (y compris l'orientation et la formation professionnelles) ;
- tenir compte des conditions d'emploi et de la sécurité sociale ; et
- développer ou promouvoir les services ou modes de garde d'enfants.

De plus, l'article 27 vise à assurer que les responsabilités familiales ne puissent pas constituer un motif valable de licenciement. Le plus important est qu'il vise *« à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique; ».*

3.2.2 Recommandations du Comite des Ministres

Le Conseil de l'Europe a adopté la Recommandation R (96) 5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, qui tient compte de la Charte sociale révisée et reconnaît la nécessité de mesures innovantes pour concilier la vie professionnelle et la vie familiale parmi d'autres conditions et initiatives. Le Conseil de l'Europe recommande aux Gouvernements des Etats membres :

> I*. d'intervenir, dans le cadre d'une politique générale d'encouragement de l'égalité des chances et de traitement, pour permettre aux hommes et aux femmes, sans discrimination, de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ;*
>
> II*. d'adopter et de mettre en œuvre les mesures et principes généraux décrits dans l'annexe à cette recommandation, de la manière qu'ils jugent la plus appropriée pour réaliser cet objectif à la lumière des situations et des préférences nationales.*

La Recommandation encourage le congé de paternité pour les pères d'enfants nouveau-nés et prévoit de plus que :

> *« Le père et la mère devraient avoir droit à un congé parental au cours d'une période à définir par les autorités nationales, sans perdre leur emploi ou les droits afférents à cet emploi, prévus dans la réglementation du travail ou les systèmes de protection sociale. Ce congé parental devrait pouvoir être pris à temps partiel et être partagé entre les parents. »*

Cette Recommandation et des questions connexes ont été examinées du 20 au 22 juin 2001, lors de la Conférence des Ministres européens responsables des affaires familiales à leur 27e réunion de Portorož. Le communiqué final fait état de discussions sur la question suivante : « Comment concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale ? ». Les participants ont insisté sur le rôle des pères (abordé aussi lors de la 24e session de la

Conférence en 1995 à Helsinki), qui est consacré dans le principe n° 4 de la Recommandation R (94) 14 du Comité des Ministres en vertu duquel :

> *« La famille doit être un lieu privilégié de promotion de l'égalité, notamment juridique, entre l'homme et la femme, par la voie du partage des responsabilités au sein du foyer et des soins à donner aux enfants, et, plus précisément, par celle de l'alternance et de la complémentarité des rôles respectifs du père et de la mère. »*

Les participants ont estimé que les gouvernements pourraient jouer un rôle clé en prenant des mesures destinées exclusivement aux hommes, en leur donnant des droits qui leur permettraient véritablement de participer à la vie familiale – ce qui est la condition d'une véritable égalité. Ils ont aussi déclaré qu'un congé *réservé au père peut être un moyen efficace de permettre aux pères de participer*. La ministre portugaise, Présidente de la Commission nationale des affaires familiales, a fait état du décalage entre les mesures juridiques et les politiques qui ont été adoptées et l'attitude et le comportement de la population. Elle a aussi souligné que *« les pères doivent comprendre que s'occuper de leurs enfants n'est pas seulement un devoir, mais un droit. La paternité responsable doit être considérée comme faisant partie intégrante du concept de citoyenneté »*.

3.3 L'UNION EUROPEENNE

3.3.1 LA DIRECTIVE DE L'UNION EUROPEENNE

C'est en 1983 que la Commission a proposé pour la première fois une directive sur le congé parental. Les normes minimales suggérées étaient les suivantes :

- le congé est un droit individuel qui ne peut être transféré d'un parent à l'autre et que les parents ne peuvent prendre ensemble ;
- la durée minimale est de trois mois pour les salariés, y compris ceux qui travaillent à temps partiel ;
- cette durée peut être prolongée pour les parents célibataires ou dans le cas des enfants ayant un handicap ;
- le congé doit être pris avant le troisième anniversaire de l'enfant (à l'exception d'un enfant adopté ou handicapé) ;
- il doit être pris en une fois ou ne l'être qu'à temps partiel, mais uniquement avec l'accord de l'employeur ;
- un nombre non défini de jours de congé pour raison familiale doit être décidé par les Etats membres ;
- s'agissant de la sécurité sociale, le congé pour raison familiale doit être traité comme un congé rémunéré ;
- il appartient aux Etats membres de décider si le congé parental donnera droit à un salaire ou à une indemnité mais, si tel est le cas, celui-ci sera versé par les pouvoirs publics.

Il a cependant fallu attendre 1995 pour qu'un accord soit trouvé sur l'adoption formelle de la Directive du Conseil 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord cadre *sur le congé parental, conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.*

Les Etats membres étaient invités à incorporer la directive en droit national d'ici le 3 juin 1998 avec un délai maximum d'un an de plus s'il était *« nécessaire de tenir compte de difficultés particulières ou de la mettre en œuvre par une convention collective »*. La Directive ne mentionnait ni les parents célibataires ni les enfants handicapés. La limite d'âge qu'il appartenait aux Etats membres de définir précisément, avait été relevée.

La Directive demande aux Etats membres d'octroyer un congé parental comme droit individuel appartenant aux salariés, qu'ils soient des femmes ou des hommes, pour raison de naissance ou d'adoption d'un enfant afin de leur permettre de s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un certain âge, défini par les Etats membres, qui peut atteindre 8 ans. Par définition, le congé parental peut être partagé mais il n'est pas transférable entre les parents. La Directive laisse aux Etats membres le soin de décider si le congé parental sera accordé à plein temps ou à temps partiel, de manière échelonnée ou sous la forme d'un système de crédit-temps. Elle oblige les Etats membres à prendre des mesures pour protéger les salariés contre un licenciement parce qu'ils ont demandé ou pris un congé parental. De plus, elle garantit le droit des salariés d'occuper le même poste ou un poste analogue à l'expiration du congé et elle veille à ce que les salariés conservent les droits qu'ils ont acquis ou qu'ils étaient en train d'acquérir quand le congé parental a commencé.

La Directive prévoit que la mise en œuvre ne préjuge pas du droit des Etats membres et/ou du patronat et des salariés d'élaborer des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, étant donné l'évolution de la situation (notamment l'adoption du principe de non-transférabilité) pour autant que les exigences minimales soient respectées.

3.3.2 Critiques de la Directive sur le conge parental

L'accueil réservé à la Directive a été plus ou moins favorable. Selon Schmidt (1998), *« étant donné la longue histoire peu satisfaisante des tentatives avortées visant à adopter une directive sur le congé parental et les disparités énormes entre les réglementations nationales au sein des Etats membres d'une part et d'autre part l'énorme marge de manœuvre laissée aux Etats membres et la souplesse qui en est résultée, l'accord conclu peut être considéré comme un premier pas dans la bonne direction vers une société où l'on peut concilier vie professionnelle et vie familiale ».*

Cependant, cette extrême souplesse laissée aux Etats membres en matière de mise en œuvre de la Directive a fait l'objet de vives critiques. Carracciolo (2001 : 335) estime qu'*« à première vue, cette mesure constitue un pas méritoire vers la création d'un lieu de travail respectueux de la famille. Cependant, à y regarder de plus près, on constate qu'elle n'est pas sans défaut, car elle se fonde sur l'idée que les mères ont toujours la responsabilité première de l'éducation des enfants. La carence la plus évidente de la Directive est le fait qu'elle ne comprenne pas de disposition relative à une compensation financière. Cela peut aisément être considéré comme dissuasif pour de nombreux parents, surtout les pères. »*

Parmi les autres défauts figurent l'absence de transférabilité **de principe,** la manière dont celle-ci serait interprétée et la possibilité pour les Etats membres de fixer des limites d'âge de l'enfant (inférieures à 8 ans), qui pourraient décourager davantage encore les pères que les mères à utiliser ce congé. Carracciolo (2001 : 335) considère les effets de la Directive comme *« essentiellement rhétoriques, car ils n'ont pas amélioré de façon significative les normes déjà existantes au niveau national... seuls trois Etats membres ont bénéficié de la Directive »*.

Carracciolo (2001 : 343) estime plus loin que la nature contraignante de la Directive est en elle-même peu satisfaisante car ses dispositions sont :

> *« fragmentaires et elles ne sont pas inscrites dans un cadre cohérent ; elles conduisent à des mesures axées sur les personnes plutôt que sur la famille comme entité. La législation dans ce domaine est souvent le résultat d'un compromis politique, qui reflète l'ensemble des problèmes liés à la solution retenue... bien qu'elles permettent dans une certaine mesure aux parents qui travaillent de passer davantage de temps*

avec leurs enfants en bas âge, elles ne citent pas d'autres membres de la famille tels que les personnes âgées ou les parents malades ».

Hardy et Adnett (2002 : 170) font l'évaluation suivante de la Directive :

« la première directive créée par le dialogue social n'a pas instauré de cadre réglementaire suffisant ou homogène pour permettre aux parents de trouver l'équilibre travail-vie privée qu'ils désirent. La proportion de pères qui tirent partie des mécanismes de congé parental reste toujours faible, si bien que les inégalités entre les sexes sur le marché du travail sont en fait renforcées ».

Les auteurs soulignent que le cadre réglementaire actuel est insuffisant, ce qui devrait préoccuper les décideurs de l'Union européenne, faisant valoir qu'une amélioration de la flexibilité économique peut aller de pair avec l'encouragement de la justice sociale. Par ailleurs (2002 : 170), ils font observer que *« les mesures relatives au congé parental n'encourageront l'égalité des sexes que si ceux qui prennent un congé parental bénéficient d'une compensation généreuse et ne sont lésés ni directement ni indirectement quand ils reprennent le travail ; il faut aussi que les pères en bénéficient davantage que les mères ».* Selon eux, il est nécessaire de mener une politique communautaire pour favoriser une répartition plus égale du travail non rémunéré par comparaison avec le recours au marché ou aux pouvoirs publics pour assurer les activités de prise en charge comme cela est recherché dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi.

McColgan (2000) a aussi critiqué la Directive, car elle ne prévoit pas de rémunération du congé parental (notamment en Grèce, au Royaume Uni, en Irlande, au Portugal et en Espagne), ce qui, selon elle, dissuadera les pères d'en profiter :

« Le détachement des pères en activité de la scène domestique a des conséquences non seulement sur l'aspiration des femmes à l'égalité, mais aussi sur les relations qui se développent entre les pères et leurs enfants. Celles-ci sont aussi importantes, d'autant plus que les relations précoces favorisent la préservation de rapports entre pères et enfants en cas de rupture (de plus en plus probable) de la cellule familiale » (McColgan, 2000 : 141).

C'est ce que souligne Dermott (2001 : 161), pour qui :

« Le congé parental est un système qui favorise sur deux plans la recherche d'un équilibre entre travail et vie privée... en permettant aux parents de passer davantage de temps avec leurs enfants... [et] en rééquilibrant les rapports avec le travail et la famille entre les deux conjoints... Théoriquement, c'est un système tout à fait louable. Cependant, si les hommes ne prennent pas de congé parental, on ne peut guère espérer une répartition plus égale de la prise en charge des enfants entre hommes et femmes ».

3.4 DISPOSITIONS LEGALES NATIONALES

Il n'est pas possible, dans le cadre de cette étude, d'étudier de manière uniforme la législation et la pratique en matière de congé parental dans l'ensemble des 45 Etats membres du Conseil de l'Europe. C'est pourquoi cette partie donne un aperçu de la législation adoptée dans certains Etats membres. Il est intéressant de constater que les pays d'Europe centrale et orientale ont fait des avancées et réalisé des expériences de congé parental d'une portée considérable avant les initiatives de l'Union européenne et la Directive communautaire :

> *« L'histoire de la notion d'allocation [et de congé] pour élever son enfant comme solution de rechange au travail pendant les deux ou trois premières années de sa vie a commencé plus tôt en Europe orientale »* (Kamerman et Kahn, 1991).

Malheureusement, l'accès aux informations publiées sur le congé parental dans ces pays et dans les Etats membres du Conseil qui ne font pas partie de l'Union européenne est très limité.

La Hongrie est considérée comme l'un des premiers pays à avoir adopté un système de congé parental inspiré par une politique familiale. En 1967, la Hongrie a introduit **une prestation pour soins aux enfants** (visant à augmenter le taux des naissances) qui exigeait un emploi continu de douze mois avant la naissance de l'enfant. La durée en était de deux ans et demi après la naissance de l'enfant. Le taux de la prestation était relativement bas (25% des salaires moyens des femmes) et sans lien avec les salaires antérieurs. A l'époque, elle figurait parmi les prestations pour soins aux enfants les plus longues et les plus favorables du monde.

En 1985, des **frais pour soins aux enfants**, fondés sur l'emploi, ont été introduits, d'un montant de 65 à 75% des salaires moyens de la personne. Leur durée allait jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, étendue à dix-huit mois en 1986 et à deux ans en 1987. En 1995, le système a changé et les **frais pour soins aux enfants** ont été supprimés. La **prestation pour soins aux enfants** a été étendue par la loi à tous les parents indépendamment de leur emploi et la prestation est devenue une allocation fixe, indépendante des salaires antérieurs. Les **frais pour soins aux enfants** ont été réintroduits en 2000.

A la suite de ces modifications, les soutiens pour soins aux enfants actuellement disponibles en Hongrie sont :

1. L'allocation pour soins aux enfants (GYES) est disponible selon la loi pour tous les parents et n'est pas fondée sur un emploi antérieur. Cette allocation peut être payée non seulement aux parents mais (à partir du premier anniversaire de l'enfant résidant au domicile des parents) aussi aux grands-parents. Le montant de l'allocation est égal au montant minimum de la pension de vieillesse à ce moment (23 200 HUF en 2004 ; 24 700 HUF – 98,8 € en 2005) et elle est payée jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans (ou jusqu'à l'âge de dix ans si l'enfant est malade en permanence ou sérieusement handicapé ou, en cas de jumeaux jusqu'à la fin de cette année, quand les enfants atteignent l'âge de la scolarité ou l'âge de dix ans).

2. Les frais pour soins aux enfants (GYED) exige 180 jours d'emploi dans les deux années précédentes et ils sont liés aux salaires mensuels moyens jusqu'à une limite de 332 € par mois.

3. Un soutien pour l'éducation de l'enfant (GYET) est la troisième forme de prestation pour soins aux enfants disponible depuis 1993. Il est indépendant de l'emploi mais la principale condition préalable est que les parents prennent soin à leur domicile de trois enfants mineurs ou plus (au-dessous de l'âge de quatorze ans) quand le plus jeune a entre trois et huit ans. Le montant de la prestation – comme pour l'allocation pour soins aux enfants – est égal au montant minimum de la pension de vieillesse à ce moment (23 200 HUF en 2004 ; 24 700 HUF – 98,8 € en 2005).

Le système le plus courant dans les anciens Etats d'Europe centrale était un congé de deux ans et une allocation égale à 40% du salaire d'une femme non qualifiée (Kamerman et Kahn, 1991). La tradition parmi les Etats non-membres de l'Union européenne était fortement interventionniste, avec des aides bien établies pour les familles et les salariés, qui allait jusqu'à la prise en charge des soins aux enfants par l'Etat. Les Etats n'étaient pas tous aussi

généreux en termes de durée du congé ou de paiement par l'Etat. Dans l'ex-URSS et l'ex-RDA, le « congé d'éducation » n'était offert que jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, alors qu'en Roumanie il y avait un congé parental non rémunéré (Moss et Deven, 1999).

Depuis la période de transition du communisme à l'économie de marché, on observe le passage d'un système de garderies à celui du congé parental pour les enfants de moins de trois ans avec *« des allocations de congé assurant le plus souvent le remplacement d'un échelon très faible du salaire de remplacement, ce qui a accru le risque de pauvreté des jeunes ménages »* (UNICEF, 1967 : 97). Le renforcement de cette évolution est manifeste en République tchèque, où *« le congé parental a été prolongé de trois à quatre ans. Parallèlement, l'Etat a renoncé à sa responsabilité en matière d'installations de prise en charge des enfants* » (Kocourková, 1997).

Le congé parental – d'une durée de six mois à l'origine – a été instauré en 1974 par la Suède (ILR 1997), suivie par l'Italie, qui a instauré un congé pour les pères (les mères bénéficiaient légalement d'un congé de maternité depuis 1971), la Norvège en 1977, la Finlande en 1978 et l'Islande en 1980. En 1984, le Danemark, la France, la Grèce et le Portugal ont instauré le congé parental. L'Allemagne occidentale a suivi leur exemple en 1985, ainsi que la Belgique, avec un congé sabbatique offert aux parents. D'autres Etats membres et non-membres de l'Union européenne ont prévu le congé parental : Espagne (1989) ; Pays-Bas(1991) ; Etats-Unis (1992) et Australie (1993). En 1993, la Norvège a prévu pour la première fois un congé parental non transférable réservé aux pères (Wilkinson 1997).

La mise en œuvre de la Directive de l'Union européenne sur le congé parental exigeait de tous (quinze à l'époque) les Etats membres qu'ils adaptent leurs politiques et leurs structures nationales, mais ne prévoyait pas si le congé parental devait ou non être rémunéré. Dans certains pays, les ajustements furent limités (Finlande, France, Portugal, Espagne et Suède). Certains, comme la France, l'Irlande et les Pays-Bas, révisèrent leurs réglementations internes pour se placer à peine au-dessus des exigences minimales de l'Union européenne. D'autres, comme l'Autriche, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal et le Luxembourg adoptèrent des réformes bien plus audacieuses que ce qu'envisageait la Directive (Falkner et autres, 2002).

L'élaboration de politiques nationales sur la conciliation des responsabilités professionnelles et parentales est très variée et complexe, le facteur déterminant étant la priorité donnée par les politiques publiques. Selon l'IDS (1999), l'Etat joue un rôle majeur dans les pays nordiques en tant que législateur et bailleur de fonds, tandis qu'aux Pays-Bas la législation se borne à constituer un cadre qui doit être complété par les négociations entre les partenaires sociaux.

Il convient aussi de souligner que dans certains Etats membres (notamment la Suisse et « l'ex-République yougoslave de Macédoine ») la loi est muette sur le congé parental. Le cadre légal national est présenté dans le tableau 1 pour les Etats pour lesquels il a été possible d'obtenir des informations.

Tableau 1 - Législation sur le congé parental

Pays	**Instruments législatifs**
Albanie	nd*
Andorre	Loi 8/2003 et loi de 2000 sur le service public, chapitre II, articles 10 et 16 et chapitre IV, article 18
Arménie	Ordonnance parlementaire n° 235 d'avril 1999, mise à jour par le code du travail de 2004.

Autriche	Loi sur la protection de la maternité de 1979 et loi 651/1989, modifiées en juillet 1999 (allocation pour soins aux enfants de 2002) et juillet 2004 (droit à l'emploi à temps partiel)
Azerbaïdjan	Code du travail de 1999 et loi sur le congé de 1994
Belgique	Accord national CCT 64 d'avril 1997
Bosnie-Herzégovine	Codes du travail de la BH, de la FBH et de la RS et articles 73, 76 et 78 de la loi RS sur le travail (République Srpska)
Bulgarie	Code du travail, articles 163-166a-168
Croatie	Loi sur le travail (Journal officiel, n° 38/95, 65/95, 17/01, 82/01, 30/03 ; loi sur l'assurance santé (Journal officiel n° 94/01, 88/02, 149/02,117/03) ; loi sur le congé parental pour les mères travailleuses indépendantes et chômeuses (Journal officiel n° 224/96 ; 109/97, 82/01, 30/04)
Chypre	Loi sur le congé parental et le congé pour force majeure de 2002
République tchèque	Oui
Danemark	Loi consolidée 711 d'août 2002 sur l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi et de congé de maternité, etc. ; loi sur les prestations et loi sur le congé pour soins aux enfants
Estonie	Loi sur la prestation parentale (janvier 2004) ; loi sur la prestation familiale de l'Etat ; loi sur les vacances
Finlande	Loi sur les contrats de travail et loi sur l'assurance maladie
France	Code du travail art. L. 122 et loi du 25 juillet 1994 et article 60 de la loi n° 2003-1199 de décembre 2003 relative au financement de la sécurité sociale
Géorgie	nd
Allemagne	Loi de 1985 sur le congé parental, modifiée par la loi sur les prestations parentales et la période d'éducation des enfants de 2000
Grèce	nd
Hongrie	Loi n° XXII de 1992 sur le code du travail, loi n° LXXXIII de 1997 sur l'assurance santé et loi n° LXXXIV sur les allocations familiales de 1998
Islande	Loi sur la maternité/paternité et le congé parental de 1999-2000
Irlande	Loi sur le congé parental de 1998, modifiée en 2000
Italie	Loi 53/2000, décret-loi 151/2001
Lettonie	Loi sur le travail de 2002, article 156 sur le congé pour soins à l'enfant ; loi sur les prestations sociales de 2003 et règlements du Cabinet des ministres de décembre 2004 relatifs à la prestation pour soins à l'enfant
Liechtenstein	nd
Lituanie	Code du travail 146
Luxembourg	Loi de février 1999
Malte	Avis légal 225 de 2003 – loi de 2002 sur l'emploi et les relations professionnelles, réglementations de 2003 sur le congé parental (droit)
Moldova	nd
Pays-Bas	Loi de juillet 1997 sur le congé parental, modifiée en février 2001
Norvège	Loi du 4 février 1977 sur la sécurité sociale relative à la protection des travailleurs et à l'environnement de travail
Pologne	Art. 186 et 189 du code du travail de 1998 sur les allocations familiales, d'éducation et de garde des enfants et ordonnance du MOLSP du 28 mai 1996 sur les allocations de congé et d'éducation des enfants
Portugal	Décret-loi 230/2000, qui modifie la loi de 1984
Roumanie	nd
Fédération de Russie	nd
Saint-Marin	nd
Serbie et Monténégro	Loi sur le travail (Journal officiel n° 70/01, 73/01) – articles 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ; loi sur l'assurance santé (Journal officiel n° 18/92, 26/93, 53/93, 67/93, 48/94, 25/96, 46/98, 54/99, 29/01, 18/02, 80/02, 84/04) – article 44 ; soutien des familles avec enfants (Journal officiel n° 16/02) – articles 9, 10, 11, 12, 13
Slovaquie	Loi sur le code du travail n° 311/2001, modifiée par les lois n° 165/2002, 408/2002, 413/2002 et 210/2003

Slovénie	nd
Espagne	Loi 39/1999
Suède	Loi 584 de 1995 sur le congé parental et loi 1998/209 sur le congé pour raisons familiales
Suisse	Pas de congé parental*
« L'ex-République yougoslave de Macédoine»	Aucun - La loi sur les relations professionnelles a trait seulement au congé de maternité
Turquie	nd
Ukraine	nd
Royaume Uni	Loi de 1999 sur le congé parental, modifiée par la réglementation (portant amendement) de 2001 relative à la maternité et au congé parental

Sources: OIT (1997); *Incomes Data Services* (IDS) (2003), mise à jour d'après les renseignements communiqués par les représentant(e)s auprès du Conseil de l'Europe (2004)
*nd : renseignements non disponibles
* La Suisse introduira le 1er juillet 2005 un congé de maternité de quatorze semaines, payé à 80% du salaire.

4. OBJECTIFS DU CONGE PARENTAL

Les politiques nationales diffèrent beaucoup en matière de motivation et de mise en œuvre du congé parental. Elles peuvent être dictées par diverses considérations comme :

- la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances sur le marché du travail pour les femmes et les hommes ;
- des politiques natalistes destinées à encourager les mères à associer emploi et procréation et à faciliter le maintien des femmes sur le marché du travail ;
- des interventions sur le marché du travail pour
    - réduire le chômage (en encourageant les parents à se retirer) ;
    - développer l'emploi (en maintenant les femmes en activité après la naissance de leur enfant) ;
- le bien-être des enfants ;
- l'indépendance économique des femmes ;
- la participation des pères à la vie de la famille et du foyer.

Certaines de ces préoccupations, qui peuvent être contradictoires les unes avec les autres, doivent être prises en considération pour évaluer l'effet du congé parental dans la pratique, dresser un bilan et repérer les modèles de bonnes pratiques qui sont utilisés dans différents Etats.

4.1 EQUILIBRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET EQUITE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Un niveau d'emploi plus élevé et une plus grande diversité du marché du travail tendent à caractériser l'économie des pays européens. Dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), il a été décidé de faire passer l'emploi féminin à 57% en 2005 et à 60% en 2010. Cependant, les avancées pour atteindre ce but ont été inégales. Les Pays-Bas et le Royaume Uni ont dépassé ces objectifs dès 2003 en raison d'un recours massif au travail à temps partiel parmi les femmes, que l'on n'observe pas chez les hommes. D'autres Etats comme la Finlande, le Portugal et l'Autriche ont aussi soutenu un taux d'emploi élevé parmi les femmes bien que la proportion de celles qui travaillent à temps partiel soit moins importante. A l'inverse, la Grèce, l'Italie et l'Espagne ont enregistré des niveaux plus faibles, autour de 40%, d'emploi des femmes. Des facteurs comme des structures insuffisantes de prise en charge des enfants, le coût élevé des gardiennes d'enfants et une journée de travail

marquée par une pause ont contribué à limiter l'emploi des mères ayant des enfants à charge.

Il y a une corrélation positive entre l'emploi des femmes et le niveau d'éducation. Comme davantage de femmes sont issues de l'enseignement secondaire et suivent des formations tertiaires, la société tendra davantage à demander un horaire de travail et des initiatives d'emploi qui leur permettent de rester sur le marché du travail après avoir fondé un foyer. Cette évolution suppose une égalité non seulement sur le lieu de travail, mais aussi en matière de répartition des travaux domestiques non rémunérés et des activités bénévoles/de proximité qui sont souvent associés aux femmes. Cependant la recherche laisse entendre que l'on dispose :

> *« de peu de signes d'une organisation travail / ménage qui soit compatible avec un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes, la France étant semble-t-il le pays plus avancé en matière de partage des tâches » (IDS 2003 : 21).*

4.2 BAISSE DU TAUX DE NATALITE/DE FECONDITE

Le taux de natalité n'a cessé de reculer en Europe. En 2001, le taux de fécondité était de 1,47 enfant par femme (défini comme le nombre moyen d'enfants nés d'une femme en âge de procréer). Il va de 1,98 en Irlande et 1,90 en France à moins de 1,30 en Italie, en Espagne et en Allemagne. Dans les années 1960, la Hongrie a introduit un congé parental plus généreux, en vue d'augmenter le taux national de natalité. Les statistiques démographiques de l'Islande suggèrent que l'augmentation du taux national de fécondité de 1,93 en 2002 à 1,99 en 2003 peut être liée à une nouvelle réforme introduite en 2000 qui garantit aux hommes islandais un congé parental non transférable de trois mois, avec une compensation de 80% du salaire mensuel moyen de l'année passée pour la mère et le père.

En 2000, la femme européenne « moyenne » avait son premier fils à 28,3 ans. Les mères autrichiennes et portugaises étaient les plus jeunes avec un premier enfant à 26,4 ans, contre 29,1 ans pour les mères britanniques (IDS 2003).

Outre le « vieillissement » général de la population, il y a de fortes raisons pour que les Etats membres lancent des politiques encourageant une fécondité élevée, car l'assiette fiscale et les cohortes de prestataires de soins se réduisent dans l'ensemble de l'Europe.

4.3 INTERVENTIONS LIEES AU MARCHE DU TRAVAIL POUR REDUIRE LE CHOMAGE

En 1985, La France a créé une allocation parentale d'éducation (APE). Depuis 1994, l'APE est octroyée aux parents qui ont au moins deux enfants (alors qu'auparavant, elle n'était offerte qu'après la naissance du troisième enfant). En 2003, elle a été étendue, pour une durée plus limitée (six mois), aux parents d'un premier enfant.

En 1999, elle se montait à 3 045 FF par mois, montant indépendant des revenus et non imposable, mais un parent doit s'arrêter complètement de travailler ou travailler à temps partiel. Selon Fagnani, cette allocation poursuivait à l'origine un objectif nataliste, mais la politique française en matière de congé parental a aussi été proposée en réponse à l'aggravation du chômage, si bien que le congé parental a été utilisé comme mécanisme *« par lequel les mères (du moins une certaine proportion d'entre elles) étaient encouragées à s'arrêter de travailler »* (Fagnani 1999 : 72).

Des motifs et des changements de politique analogues ont été relevés par Rubery et autres (1999) quand une évolution décisive a été atteinte qui a arrêté l'augmentation constante du taux de participation des femmes en Suède et en Finlande. Etant donné la récession et le plus haut niveau de participation à l'éducation, le taux de participation de la main-d'œuvre féminine a diminué. Selon les auteurs, la conjonction d'un taux de chômage élevé et de l'extension du congé parental dans les années 1990 au Danemark et en Finlande *« peut aussi contribuer à inciter certaines femmes qui n'ont guère de perspectives d'embauche à se retirer du marché du travail quand elles ont de jeunes enfants »* (Rubery et autres, 1999 : 82).

4.4 INTERVENTIONS LIEES AU MARCHE DU TRAVAIL POUR DEVELOPPER L'EMPLOI

Selon une étude comparative de l'OCDE (2003) sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale en Autriche, en Irlande et au Japon, la relation négative de cause à effet entre l'emploi et la fécondité se modifie :

> *« Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'éducation des enfants et l'emploi semblent moins incompatibles qu'ils ne l'étaient il y a quelques dizaines d'années. D'où des interventions politiques pour retenir les mères sur le marché du travail ou pour les inciter à y revenir. On sait que le Japon aura besoin à l'avenir de « mères reprenant un emploi » pour faire tourner sa machine économique et que le marché du travail devra s'adapter pour leur offrir des horaires, des postes, des salaires et des carrières qui les incitent à reprendre un emploi. L'atténuation de l'élément de choix exclusif [carrière ou famille] entre travail et vie privée semble être la stratégie la plus prometteuse pour améliorer le taux de natalité » (OCDE 2003 : 27).*

En conclusion de son rapport, l'OCDE souligne qu'en Autriche l'allocation d'éducation et la réglementation du congé parental – qui donne le choix aux parents – sont bien plus intéressantes pour les familles où un parent décide de s'occuper à plein temps d'un enfant en bas âge qu'en Irlande ou au Japon. En elles-mêmes, ces réformes récentes ont renforcé le modèle père soutien de famille / mère femme au foyer selon lequel un parent (d'ordinaire la mère) prend à charge à plein temps l'éducation des enfants en bas-âge.

4.5 BIEN-ETRE DES ENFANTS

Selon Haas et Hwang (1999), le congé parental en Suède est conçu pour atteindre trois grands buts de politique sociale. Il y a d'abord le bien-être de l'enfant, préoccupation qui prédomine depuis les années 1930 et qui vise à créer une société où l'on veut avoir des enfants et où les enfants sont pris en charge. Le congé parental est considéré comme une garantie que les parents ne souffrent pas économiquement ; les enfants peuvent bénéficier psychologiquement de la présence de leurs parents sans le stress lié à un chômage éventuel ; et les enfants peuvent avoir des relations à la fois avec leur père et leur mère (Haas et Hwang 1999).

4.6 INDEPENDANCE ECONOMIQUE DES FEMMES

Le deuxième objectif de la politique suédoise est l'encouragement de l'indépendance économique des femmes dans une société qui favorise fortement le modèle d'une vie familiale où les deux parents gagnent leur vie. L'indépendance économique des femmes est donc considérée comme une condition nécessaire pour parvenir à l'égalité avec les hommes au sein de la famille et de la société. La structure du système suédois de congé parental incite les femmes à avoir un lien stable avec le marché de l'emploi car, pour en bénéficier, il faut faire partie de la population active et le montant de l'indemnité versée est fonction des revenus professionnels (Haas et Hwang 1999).

4.7 PARTICIPATION DES PERES A LA VIE PRIVEE/FAMILIALE

Enfin, la politique suédoise vise à faciliter la participation des hommes à l'éducation des enfants et à la vie familiale par un partage des responsabilités en matière de tâches ménagères et d'éducation. A cette fin, le gouvernement suédois fait largement connaître le droit des pères à des congés, qui existe depuis 1974, par des campagnes d'éducation et d'information périodiques (voir point 8.2 Modèles de bonnes pratiques). La publicité qui encourage les hommes à prendre un congé parental souligne les avantages pour **eux** (par opposition aux avantages pour les enfants et les mères). Ceux-ci comprennent le développement de compétences interpersonnelles et de communication, une plus grande aptitude à réaliser simultanément des tâches multiples et à devenir un « être humain complet ». Les employeurs sont aussi favorables à ce que les hommes prennent un congé parental et, dans certaines organisations, ce congé est valorisé de la même façon que le travail à l'étranger ou le service militaire (Haas et Hwang, 1999).

Le Gouvernement suédois a aussi créé trois groupes distincts pour faire pencher l'opinion publique en faveur de la paternité active. Le plus récent d'entre eux est le groupe Pappa, qui est composé d'hommes célèbres de tous les secteurs de la vie suédoise. Les partis politiques et les responsables politiques soutiennent aussi le fait que les hommes aient recours au congé parental.

5. ACCES AU CONGE PARENTAL

5.1 DROITS LEGAUX ET CONDITIONS DE JOUISSANCE

Dans un rapport sur « les salariés et leurs responsabilités familiales » destiné à la Conférence internationale du travail, 1993, il était noté qu'*« un certain nombre de pays ont prévu l'octroi d'un congé parental et certains d'entre eux ont adopté une législation accordant aux salariés le droit au congé »* dans les Etats membres du Conseil de l'Europe ci-après : Autriche, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne et Suède.

L'évolution graduelle et le débat autour du congé parental dans les Etats membres européens contribuent à expliquer les différences considérables dans le cadre réglementaire (voir tableau 2). Ce tableau inclut les réponses aux demandes d'informations adressées aux membres du Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe. Il n'a *pas été possible* d'obtenir de *tous* les Etats membres les informations nécessaires.

Sauf pour les Etats membres qui n'ont pas d'informations publiées disponibles, cette étude confirme que le congé parental (distinct du congé de maternité pour les seules mères) est maintenant disponible dans trente-huit pays en 2004 (tableau 2).

Selon des sources de l'OIT, certains pays ont défini des critères d'éligibilité au congé parental. En France, il faut que les salariés aient travaillé depuis au moins un an au moment de la naissance de l'enfant. Dans certains de ces pays, il n'y a pas d'exigence d'emploi ou d'ancienneté : Arménie, Autriche, Croatie, Finlande, Italie, Lettonie, Norvège et Slovaquie. D'autres Etats membres exigent un minimum – allant jusqu'à un an – d'emploi continu avec le même employeur ou la même organisation : Belgique, France, Grèce, Irlande, Liechtenstein, Luxembourg et Royaume-Uni.

Lorsqu'il a été adopté à l'origine, le congé parental était d'une durée très variable. En Norvège, il couvrait la première année après la naissance de l'enfant, tandis qu'en Finlande, il était payé pendant 170 jours après la maternité. En Suède, les deux parents pouvaient interrompre leur travail jusqu'à ce que l'enfant ait dix-huit mois. Le congé parental est prévu

jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant en Autriche, et jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans en France et en Espagne (congé d'absence non rémunéré). En Finlande, il a été possible aux parents de prendre un congé d'éducation après le congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans.

De même, la durée du congé accordé aux parents de jeunes enfants va de huit semaines en Slovaquie à trois mois en Belgique, à Chypre, en Grèce, en Irlande, au Liechtenstein et au Royaume Uni et jusqu'à trois ans en Allemagne, en Pologne, en Fédération de Russie, en Espagne (congé d'absence non rémunéré) et en Ukraine.
La législation espagnole prévoit deux congés parentaux différents : 1) une longue période de congé non rémunéré qui est un congé d'absence pour soins à l'enfant jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant (*excedencia*) ; 2) un congé parental à temps partiel non rémunéré consistant en une réduction du temps de travail, comme conséquence du besoin de prendre soin de l'enfant, jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant. En outre, il existe une réduction de la journée de travail jusqu'à un maximum de deux heures, mais sans compensation de salaire, en cas de naissance prématurée ou d'hospitalisation du bébé.

Tableau 2
Droits légaux et conditions de jouissance du congé parental en 2004

Pays	**Droit légal**	**Conditions d'ancienneté**	**Durée du congé**
Albanie	Oui	12 mois	12 mois
Andorre	Oui	3 ans 5 ans dans le service public	3 mois à 1 an Service public jusqu'à 9 mois/1 an
Arménie	Oui	Aucune	
Autriche	Oui	Aucune	Jusqu'au 2ème anniversaire de l'enfant - minimum 3 mois (26 semaines si un parent)
Azerbaïdjan	Oui		Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
Belgique	Oui	Un an en continu	3 mois
Bosnie-Herzégovine	Oui		Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
Bulgarie	Oui	Avoir un emploi	De 6 mois jusqu'au 8ème anniversaire de l'enfant
Croatie	Oui	Aucune – Inclut les chômeurs/euses et les étudiant(e)s	Jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant ou le 3ème anniversaire si jumeaux ou 3ème naissance et plus
Chypre	Oui	6 mois en continu	13 semaines
République tchèque	Oui	Aucune	> Congé de maternité pour les mères > naissance pour les pères jusqu'au 4ème anniversaire de l'enfant
Danemark	Oui	13 semaines/>120 heures ou ayant droit aux prestations de chômage/à une formation complète de 18 mois/ employés en formation ou dans l'éducation – Travailleurs indépendants	32 semaines à l'un ou l'autre des parents

		avec 6 mois de travail – 18,5 heures/semaine	
Estonie	Oui	Système dual de paiement pour les employées et les non-employées	3 ans
Finlande	Oui	Aucune	158 jours de travail (+ 60 pour des naissances multiples)
France	Oui	Un an en continu	Un an (peut être renouvelé deux fois jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant
Géorgie	nd		
Allemagne	Oui	Avoir un emploi	36 mois jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans
Grèce	Oui	Un an en continu	13 semaines
Hongrie	Oui	180 jours au cours des 2 années précédentes	2 ans
Islande	Oui	6 mois sur le marché du travail islandais	3 mois pour chaque parent
Irlande	Oui	Un an en continu	14 semaines pour chaque parent
Italie	Oui	Aucune	Dix mois max. plus un mois si le père partage le congé jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant.
Lettonie	Oui	Double système de paiement pour les salarié(e)s/non salarié(e)s	18 mois jusqu'au 8ème anniversaire de l'enfant
Liechtenstein	Oui	Un an	12 semaines
Lituanie	Oui	7 mois au cours des deux ans qui précèdent	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant
Luxembourg	Oui	Un an d'ancien-neté + 20 heures par semaine	6 mois sans interruption (plein temps)/ 12 mois (temps partiel)
Malte	Oui		Public: 3 ans (interruption de carrière) + un an de congé parental non rémunéré / privé : 3 mois
Moldova	nd		
Pays-Bas	Oui	Un an en continu	3 mois jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant
Norvège	Oui	Congé non rémunéré : aucune Congé payé (prestation parentale) : employé pendant 6 des 10 mois précédents dans un travail ouvrant droit à pension	3 ans Jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant
Pologne	Oui	6 mois	3 ans
Portugal	Oui	6 mois	3 mois (plein temps)/12 mois (temps partiel) + 24 mois max. jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant
Roumanie	nd		
Fédération de Russie	Oui		Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant
Saint-Marin	nd		

Serbie et Monténégro	Oui	Oui pour l'allocation	1 an
Slovaquie	Oui	Aucune	Congé parental jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ; pour les enfants avec un handicap, jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant
Slovénie	Oui		1 an
Espagne	Oui	1 an	Congé d'absence jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
Suède	Oui	6 mois	16 mois/2 mois réservés pour chaque parent
Suisse	Pas de congé parental		Congé de maternité de 14 semaines (payé à 80%)
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »	Pas de congé parental		9 mois de congé de maternité pour les pères, uniquement si la mère meurt ou abandonne l'enfant.
Turquie	nd		
Ukraine	Oui		Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant
Royaume Uni	Oui	Un an en continu	13 semaines, max. 4 semaines chaque année (les parents d'enfants handicapés bénéficient de 18 semaines)

Sources: OIT (1997); *European Industrial Relations Review* (EIRR) novembre (1995); Commission des Communautés européennes (2003), *Incomes Data Services* (IDS) (2003) mis à jour auprès des représentant(e)s auprès du Conseil de l'Europe (2004)
nd: renseignements non disponibles.

5.2 LIMITES DE TEMPS ET SOUPLESSE DU CONGE PARENTAL

La Directive européenne, qui prévoit que le congé parental peut être prolongé jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant, laisse aux Etats membres le soin de fixer la limite de temps. Le tableau 3 montre que seul un petit nombre de pays autorisent le congé parental jusqu'à la 8e année, notamment la Suède, la Lettonie et les Pays-Bas. En Allemagne, les parents peuvent prendre une troisième année de congé parental jusqu'au 8e anniversaire et Malte dispose d'un système analogue pour les salariés du secteur privé. Chypre, le Portugal et l'Espagne autorisent les salariés à bénéficier d'un tel congé jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant (en Espagne, au cas où le congé consiste en une réduction du temps de travail). Cependant, un large groupe de pays restreint le bénéfice à cinq ans maximum : Arménie, Belgique, Bulgarie, Finlande, France, Irlande, Italie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pologne, Fédération de Russie, Slovaquie, Slovénie, Roumanie, Ukraine et Royaume Uni. En Autriche, chaque parent peut différer trois mois du congé parental jusqu'au 7ème anniversaire de l'enfant.

Certains pays prévoient un congé parental combiné/alterné avec des périodes de travail à temps partiel. De tels systèmes existaient jusqu'en 1993 en Autriche, en France, en Finlande et en Suède. Avant même l'adoption du congé parental en Belgique, un système d'interruption de carrière a été instauré en 1985 (loi de relance sociale) qui facilitait une interruption totale de carrière ou le travail à mi-temps. Depuis le 1er janvier 2002, il est possible, dans le secteur privé, de prendre un jour de congé par semaine pendant quinze mois, ce qui a réellement stimulé l'utilisation du congé parental par les hommes. Depuis l'introduction du congé parental en Allemagne, il était permis de combiner le congé parental et des modalités de travail à temps partiel, mais cela ne s'appliquait qu'au travail de courte durée. L'Allemagne a établi pour la première fois le droit au travail à temps partiel pendant le congé parental en 2001. En 2004, parmi les pays qui facilitaient le travail à temps partiel figuraient en outre : la Croatie, le Danemark, l'Estonie, la Grèce, l'Italie, la Lettonie, le

Liechtenstein, la Lituanie, les Pays-Bas, la Norvège, la Fédération de Russie, la Slovaquie, l'Espagne et le Royaume Uni (avec le droit à un assouplissement des horaires de travail) (tableau 3).

Les parents peuvent rarement prendre un congé parental de façon échelonnée selon leurs besoins personnels. Au sein de l'Union européenne, il appartient aux Etats membres de définir le régime applicable, comme pour le temps partiel. On peut bénéficier d'une souplesse plus grande dans les pays suivants : Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Finlande, Allemagne, Grèce, Irlande, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Suède et Royaume Uni. Dans les autres pays, le congé parental doit être pris à des moments fixés, comme en Italie où il se prend en une fois, en Norvège, au Portugal et en Espagne (tableau 3). En Andorre, une disposition permet aux parents d'avoir un congé non rémunéré allant de trois mois à un an. Dans le service public, le personnel de l'administration générale a le droit de prendre un congé de deux heures par jour divisé en deux périodes d'une heure chacune ou une période unique de neuf mois. Le personnel de l'administration générale ayant cinq ans de service peut demander une réduction de la journée de travail jusqu'à un an, avec un maximum de deux périodes consécutives, jusqu'au commencement de la scolarité obligatoire de l'enfant. Ce congé est aussi disponible pour prendre soin d'autres membres de la famille/du conjoint ou du/de la partenaire. De plus, un congé administratif est possible après le congé de maternité, d'une durée allant jusqu'à un an, pour prendre soin d'un enfant âgé de moins de six ans. En Norvège, pendant la première année de vie de l'enfant les parents peuvent partager entre eux comme ils le souhaitent le congé parental, payé ou non rémunéré, et, en outre, chacun des parents a droit à un congé non rémunéré pouvant aller jusqu'à un an.

Tableau 3
Limites de temps et souplesse du congé parental en 2004

Pays	**Limites de temps**	**Option de travail à temps partiel**	**Option périodes échelonnées**
Albanie	Jusqu'à 12 mois	Non	Non
Andorre	1 an Jusqu'au 6ème anniversaire dans l'administration publique	Heures réduites dans l'administration publique	Jusqu'à deux périodes consécutives dans l'administration publique
Arménie	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant		Oui, période unique ou répartie
Autriche	Jusqu'au 2e anniversaire de l'enfant (temps plein) / ou 7e anniversaire (temps partiel)	Oui ; 1) dans les entreprises de plus de vingt salariés, temps partiel pour les parents ayant trois ans d'ancienneté jusqu'au 7e anniversaire de l'enfant ; 2) si moins de 20 salariés, selon accord jusqu'au 4e anniversaire de l'enfant	Oui, les parents peuvent changer le congé parental deux fois (congé partagé en trois parties ; période minimum de 3 mois) ; le temps partiel peut être pris simultanément par les deux parents
Azerbaïdjan	Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant	Oui, sous réserve d'accord	
Belgique	Jusqu'au 4e anniversaire de l'enfant	Oui 6 mois	Oui, blocs d'un mois
Bosnie-Herzégovine	Un parent jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant		
Bulgarie	Jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant		

Croatie	Jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant ou le 3ème anniversaire en cas de jumeaux ou de 3ème naissance ou plus	Oui – Les parents salariés peuvent travailler à temps partiel jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant ou le 3ème en cas de jumeaux ou de 3ème naissance ou plus	Durée journalière/hebdomadaire prescrite par l'employeur
Chypre	Congé postnatal jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant	Oui	Minimum 1 semaine / Maximum 4 semaines par an
République tchèque	Jusqu'au 4e anniversaire de l'enfant	Oui	Non
Danemark	Congé postnatal	Oui	Les parents peuvent reporter leur absence du travail pour 8–13 semaines continues jusqu'au 9ème anniversaire de l'enfant
Estonie	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	Non
Finlande	Congé postnatal/ Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	Oui
France	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	En un bloc/temps partiel (15 à 32 heures par semaine par les deux parents) ou pour une formation
Géorgie	nd		
Allemagne	Jusqu'à 3 ans après la naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant / troisième année disponible jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant	Oui/semaine jusqu'à 30 heures par semaine	Oui
Grèce	Jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans et demi	Oui	Oui
Hongrie	Jusqu'au 2ème anniversaire de l'enfant	Non	Non
Islande	Jusqu'au 8ème anniversaire de l'enfant	Oui	Oui, les parents peuvent être en congé en même temps/ le congé peut être divisé en plusieurs périodes
Irlande	Jusqu'au 5e anniversaire de l'enfant		Oui
Italie	Jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant	Temps partiel / horaire de travail flexible	Oui
Lettonie	Jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant	Oui	Oui
Liechtenstein	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	Oui
Lituanie	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	Oui
Luxembourg	1er parent immédiatement après le congé de maternité / Second parent jusqu'au 5e anniversaire de l'enfant	Oui	Non
Malte	Public : jusqu'au 5e anniver-saire de l'enfant / privé : jusqu'au 8e anniversaire		Privé : congé pris à raison d'un mois à la fois

Moldova	nd		
Pays-Bas	Jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant	Oui	Oui, temps partiel ou congé à raison de trois mois à la fois
Norvège	Congé non rémunéré : 3 ans Congé payé : jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant pour la prestation parentale + 42/52 semaines de congé non rémunéré	Oui Oui Oui	Non Non Non
Pologne	Jusqu'au 4e anniversaire de l'enfant	Non	Oui
Portugal	Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant	Oui	Non
Roumanie	nd		
Fédération de Russie	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	
Saint-Marin	nd		
Serbie et Monténégro	Jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant	Oui pour la mère de l'enfant ayant un handicap	Non
Slovaquie	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	Non
Slovénie	105 jours après la naissance		
Espagne	Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant si le congé consiste en une réduction du temps de travail Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant s'il s'agit d'un congé d'absence	Oui Oui	Non Non
Suède	Jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant	Oui	Oui
Suisse	Pas de congé parental		
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »	Pas de congé parental		
Turquie	nd		
Ukraine	Jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant	Oui	
Royaume Uni	Jusqu'au 5e anniversaire de l'enfant (jusqu'au 18e anniversaire pour les enfants handicapés)	Droit à un assouplissement de l'horaire de travail	Oui minimum une semaine et par semaines entières

Sources: OIT (1997); EIRR novembre (1995); Commission des Communautés européennes (2003), IDS (2003), mises à jour à l'aide des renseignements communiqués par les représentant(e)auprès du CDEG/Conseil de l'Europe (2004)
nd : renseignements non disponibles

5.3 ALLOCATION DE CONGE, ACCES ET SECURITE DE L'EMPLOI

L'idée que le congé parental soit payé (par opposition au congé non rémunéré) est extrêmement controversée. De même, le fait de réserver une partie du congé à l'un des parents est une question débattue. Ces deux questions sont mieux acceptées dans les pays nordiques, alors que les anciens Etats d'Europe centrale et orientale prévoient aussi une rémunération, mais pas de congé réservé pour les pères (tableau 4).

Le congé parental est rémunéré en totalité ou en partie dans de nombreux pays d'Europe centrale et orientale, tels que : Arménie, Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lituanie, Fédération de Russie, Pologne, Slovénie et Slovaquie. Les parents reçoivent aussi une allocation dans les pays nordiques : Danemark, Norvège, Suède et Finlande. En Norvège, par exemple, dans le plan de décompte du temps de travail, les parents peuvent combiner la prestation parentale avec une durée réduite du travail. La période de congé à plein temps est réduite, mais le montant de la prestation parentale reste le même. La période de versement de la prestation peut être étendue et les parents peuvent combiner le travail et les soins à l'enfant sans perte de revenu. La période de décompte du travail peut aller jusqu'à 104 semaines et, en conséquence, la période totale de versement de la prestation peut aller jusqu'à deux ans et demi.

De plus, le congé parental est rémunéré dans une certaine mesure en Autriche, en Belgique, en France (après la naissance du deuxième enfant seulement), en Allemagne, en Italie, au Luxembourg, au Portugal (pour les pères seulement) et en Suède. En France, l'allocation parentale d'éducation (APE), auparavant disponible après la troisième naissance, puis la deuxième, est étendue depuis 2004 aux parents d'un premier enfant. Un quart (25%) des 75 000 familles qui reçoivent cette allocation en 2004 reçoivent l'APE après avoir eu un premier enfant.

Le montant versé aux parents varie considérablement d'un Etat membre à l'autre et comporte souvent une condition/un plafond de revenus. Des informations plus détaillées sur les allocations de congé parental figurent dans le tableau 4.

Tableau 4 - Congé parental : allocations, accès et sécurité de l'emploi en 2004

Pays	**Allocation**	**Individuelle/familiale**	**Sécurité de l'emploi**
Albanie	Oui, la moitié du salaire mensuel moyen	Familiale – somme forfaitaire à la mère ou au père	Même emploi
Andorre	Aucune	Familiale	Même travail dans la même entreprise
Arménie	Indemnité mensuelle : 2300 drams	Familiale	Même poste, avec des exceptions en cas de liquidation ou de banqueroute
Autriche	430 € /mois jusqu'à ce que l'enfant ait 30 mois or jusqu'à 36 mois si les parents demandent alternativement l'allocation	Familiale	Même emploi
Azerbaïdjan	Allocation égale au double du salaire minimum pour les 18 premiers mois et égale au salaire minimum pour les 18 mois suivants		
Belgique	Allocation complète : 558,34 €/mois	Individuelle	Poste équivalent
Bosnie-Herzégovine	Uniquement si l'enfant a besoin d'une prise en charge	Familiale – l'un ou l'autre parent	Droits/obligations liés à l'emploi gelés
Bulgarie	Non rémunéré	Familiale, y compris les grands-parents	

Croatie	Oui, pendant les 6 premiers mois : de 1 600 à 4 250 Kn ; > 6 mois : 1 600 à 2 500 Kn, selon le salaire mensuel moyen	Individuelle – 2 mois supplémentaires pour les pères qui prennent un congé parental d'au moins 3 mois	Même poste ou poste équivalent – les droits et obligations restent en veilleuse si le congé est pris au-delà de 3 ans
Chypre	Aucune	Familiale	Même poste/Poste équivalent
République tchèque	110 € par mois jusqu'à ce que l'enfant ait 4 ans	Familiale	Même poste jusqu'à 3 ans
Danemark	Prestations fondées sur le salaire horaire (gains pour les travailleurs indépendants) jusqu'à 3 203 DK par semaine	Familiale	Poste équivalent
Estonie	Oui, 100% du précédent salaire – minimum : 141 € par mois ; maximum : 1 115 € par mois pendant 365 jours à compter du début du congé de maternité/ somme forfaitaire jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant	Individuelle – la mère seulement jusqu'à ce que l'enfant ait 6 mois/familiale	Même poste ou poste équivalent
Finlande	70% du salaire + 40%/25% au-delà du plafond de salaire/allocation réduite pour travail à temps partiel pour les deux parents	Familiale/individuelle, 6 mois réservés au père	Poste équivalent
France	APE (529 €/mois) si plein temps – maintenant payée après le 1er enfant pour 6 mois ou 3 ans pour le 2ème enfant et les suivants – ou 304,45 €-402,60 € si temps partiel	Individuelle – la mère seulement jusqu'à ce que l'enfant ait 6 mois/Familiale	Réintégration/poste équivalent
Géorgie	nd		
Allemagne	Allocation mensuelle de 300 € (2 ans) ou 450 € (1 an), sous réserve d'une limite de revenus	Familiale	Poste équivalent
Grèce	Aucune	Individuelle, congé de 3 mois non transférable pour chaque parent	Poste équivalent
Hongrie	70% des salaires moyens de la personne jusqu'à un maximum de 332 €	Individuelle Familiale	Poste équivalent
Islande	Oui, 3 mois payés à 80% du salaire à chaque parent (congé de maternité/paternité) + 3 mois de congé partagé payé + congé parental non rémunéré de 3 mois pour chaque parent	Individuelle – 3 mois chaque parent	Même poste
Irlande	Aucune	Familiale	Poste équivalent
Italie	Allocation de 80% jusqu'à 12 mois, diminuant jusqu'à 30%	Familiale	Poste équivalent

Lettonie	Oui – depuis janvier 2005, jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant : 70% du salaire antérieur (minimum 80 € par mois, maximum 558 € par mois) pour les salarié(e)s ; 71 € par mois pour les non-salarié(e)s ; jusqu'au 2ème anniversaire de l'enfant : 43 € par mois	Familiale	Poste équivalent
Liechtenstein	Aucune	Familiale	Même poste/poste équivalent
Lituanie	Oui	Familiale	Même poste
Luxembourg	Allocation 1 651,38 € à plein temps 825,69 € à temps partiel	Familiale	Poste équivalent
Malte	Aucune	Familiale	Poste équivalent
Moldova	nd		
Pays-Bas	Aucune	Individuelle, 6mois à tps partiel pour chaque parent	Retour à l'horaire antérieur
Norvège	80% du salaire pour 52 semaines ou 100% pour 42 semaines jusqu'à un revenu parental maximum de 352 668 NOK + congé non rémunéré d'1 an	Familiale/individuelle, quota de 4 semaines non transférable réservé au père	Poste équivalent
Pologne	Allocation mensuelle 90,09 € (24 mois pour un enfant, 36 mois pour deux enfants, 72 mois pour un enfant handicapé)	Familiale – l'un ou l'autre parent	Poste équivalent
Portugal	Le père est payé 15 jours si le congé suit le congé de maternité / paternité	Familiale	Poste équivalent
Roumanie	nd		
Fédération de Russie	Pendant les 18 premiers mois	Familiale	
Saint-Marin	nd		
Serbie et Monténégro	Allocation équivalente au salaire habituel jusqu'à un maximum de 200 € par mois	Maternelle	Même poste
Slovaquie	Allocation parentale de 4 110 SKK + 1200 SKK pour le 2e parent pendant 1 mois jusqu'au 3ème mois de l'enfant	Familiale	Même poste ou poste équivalent
Slovénie	100% des revenus antérieurs	Familiale	
Espagne	Non rémunéré ou 2 400 pesetas par mois max.	Familiale	Même position pendant la 1ère année et ensuite poste équivalent
Suède	390 jours avec 80% des gains ou un minimum de 180 SEK/j.+ 90 jours à 60 SEK/j.	Familiale/individuelle - 2 mois pour le père/la mère seulement	Poste équivalent
Suisse	Pas de congé parental		
« L'ex-République yougoslave de Macédoine »	Pas de congé parental		

Turquie	nd		
Ukraine	18 premiers mois	Familiale	
Royaume-Uni	Néant	Familiale	Même poste jusqu'à quatre semaines, sinon poste équivalent

Sources: OIT (1997); EIRR novembre (1995); Commission des Communautés européennes (2003), IDS (2003), données mises à jour à l'aide des représentant(e)s auprès du CDEG / Conseil de l'Europe (2004), Dossier « La prestation d'accueil du jeune enfant », *Courrier juridique des Affaires sociales n° 48, sept/oct. 2004, bimestriel d'information juridique de l'administration sanitaire et sociale, DAGPB-SICOM.*
nd : renseignements non disponibles.

Dans la plupart des pays où le congé est un droit légal, il est offert à l'un ou l'autre des parents sans qu'un congé soit réservé à l'un d'eux. Selon la terminologie de l'OIT, il s'agit là d'un congé parental de type *familial* par opposition au congé *individuel*, qui se rajoute généralement au congé familial et doit être pris spécifiquement par le père/la mère et ne peut être transféré. La Finlande réserve six mois du congé au père et la Norvège lui offre quatre semaines de congé. Aux Pays-Bas, un congé parental de six mois (à temps partiel) est réservé aux *deux parents*, tandis qu'en Suède deux mois sont prévus pour *chaque parent*. La situation en Islande est également complexe. Une combinaison est actuellement possible entre le congé de maternité (trois mois après la naissance), le congé de paternité (trois mois) et trois autres mois de congé que les parents peuvent partager. Ainsi neuf mois de congé peuvent être pris avant que l'enfant ait dix-huit mois. Ces neuf mois sont payés à 80% du salaire antérieur ; en outre, la mère et le père peuvent indépendamment prendre chacun trois mois de congé parental supplémentaires, bien qu'à la différence des congés de maternité et paternité ce congé ne soit pas rémunéré.

En Bulgarie, il est possible pour les parents de la mère et du père de prendre le congé parental non utilisé.

La protection contre le licenciement et le droit de réintégrer le même poste ou un poste similaire sont garantis dans la plupart des pays (tableau 4) où existe une disposition statutaire sur le congé parental.

6. UTILISATION DU CONGE PARENTAL

6.1 PROBLEMES DE DONNEES

En 1997, l'OIT a noté qu'il ressortait de la législation du travail et des données disponibles sur l'utilisation du congé parental que de nombreux autres facteurs interviennent aussi : modèles démographiques et politique familiale, situation économique et politique de l'emploi, rentabilité des entreprises, degré d'égalité entre les hommes et les femmes au travail et nouvelles attitudes face à l'équilibre entre travail et loisirs.

L'OCDE (1995 : 172) estime que *« selon des données disponibles très limitées, il semble que l'incidence du congé parental est assez faible. Les statistiques dans un certain nombre de pays montrent cependant une augmentation du nombre de salariés qui prennent un congé parental, sachant que la plupart d'entre eux sont des femmes »*.

L'OCDE reconnaît que « la qualité des statistiques est une aide essentielle pour le travail d'analyse et une perception globale du congé parental » (OCDE 1995 : 183). Les chiffres qu'elle recherchait ont trait au nombre de salariés qui prennent effectivement un congé parental à un moment quelconque. Les deuxièmes chiffres concernent l'incidence, c'est-à-dire le nombre de personnes éligibles pour un congé qui en font usage sur une période

donnée. Les troisièmes chiffres portent sur la durée moyenne du congé pris. Les quatrièmes chiffres sont ceux de la durée moyenne pendant laquelle des avantages sont versés. Le cinquième chiffre est celui du montant moyen des allocations.

Il est difficile d'avoir une idée précise de la situation pour des raisons conceptuelles (dans de nombreux systèmes statistiques, le congé parental n'est pas distingué clairement du congé de maternité et de paternité) et parce qu'on manque tout simplement de données de base. Ces problèmes sont renforcés par la complexité et les modifications fréquentes du cadre législatif qui régit le congé parental.

Il est manifeste qu'on manque de statistiques qui permettent de comparer la manière dont le congé parental est utilisé dans différents pays. Même lorsque les données sont collectées dans les Etats de l'Union européenne, dans le questionnaire de l'Enquête européenne sociale, les questions relatives à l'utilisation/l'expérience du congé parental *et* le travail à temps partiel pour prendre soin des enfants, ainsi qu'à l'impact négatif potentiel de l'un ou l'autre ou des deux sur la carrière de la personne interrogée ne s'adressent *qu'aux femmes* (http://www.europeansocialsurvey.org/).

Cette situation va s'améliorer dans les Etats membres de l'Union européenne, car les données seront collectées à partir de 2005 grâce à l'Enquête sur la main-d'œuvre réalisée dans chaque pays, par l'incorporation de nouveaux paramètres relatifs à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. L'Enquête permettra de recueillir des données sur l'utilisation individuelle du congé parental, qu'il soit à plein temps ou à temps partiel, rémunéré ou non, et qu'il soit pris en une seule fois ou selon d'autres modalités. Le cas échéant, elle visera à faire ressortir les principales raisons pour lesquelles le congé parental n'est *pas* pris. Ces renseignements permettront à l'Union européenne de mieux comprendre comment est utilisé le congé parental et comment les modèles varient d'un Etat membre à l'autre.

Au niveau des entreprises, il y a des moyens plus détaillés d'évaluer la pratique et l'utilisation du congé parental :

- nombre d'hommes et de femmes qui en bénéficient
- nombre de jours pris
- nombre d'« incidents »

Comme les employeurs ne sont pas tenus d'établir des statistiques, il n'y a quasiment aucun renseignement sur le recours à des congés non payés, leur durée ou leur forme. Les chiffres disponibles sont fondés d'habitude sur les statistiques des bénéficiaires du congé parental tenues par la sécurité sociale ou sur des résultats de sondage. Aux fins de la présente étude, seules les données nationales sur le congé parental (à l'exclusion du congé pour force majeure) ont été retenues afin qu'elles soient *grosso modo* comparables.

6.2 MODELES D'UTILISATION

L'OCDE (1995) a noté que l'utilisation du congé parental était très forte en Suède, en Norvège, en Finlande, où la quasi-totalité des familles salariées en bénéficient. Elle est aussi très importante en Allemagne occidentale (95%) et au Danemark (82%). Cependant, aux Pays-Bas, seules 27% des femmes éligible et 11% des hommes éligibles recourent à cette nouvelle forme de congé. En France, il n'y avait que 100 000 personnes en congé parental en 1992.

Des recherches comparatives sur l'utilisation du congé parental dans les Etats membres de l'Union européenne ont été réalisées par Bruning et Plantenga (1999). Les auteurs étaient

conscients des limites des données, car elles ne pouvaient guère servir à indiquer la popularité de la réglementation sur le congé parental. Ils reconnaissaient que leurs renseignements étaient incomplets et qu'ils étaient souvent sources d'erreurs, car ils ne portaient que sur le nombre de bénéficiaires du congé et non sur la durée de celui-ci : « Si les pères prennent un congé d'un mois à la naissance de leur enfant et que toutes les mères prennent un an, le taux d'utilisation pour les deux groupes est de 100%. De même, les taux d'utilisation masquent des disparités importantes entre les pays car l'éligibilité et la durée varient considérablement ». C'est pourquoi, Bruning et Plantenga (1999) ont recouru à un taux d'utilisation et à un taux d'utilisateurs, ce dernier reflétant le pourcentage de parents ayant des enfants en bas âge qui étaient en congé à un moment quelconque. Les données étaient fiables pour huit Etats membres seulement (tableau 5).

Tableau 5 :
Utilisation du congé parental dans huit Etats de l'Union européenne

Pays/année	Taux d'utilisation		Taux d'utilisateurs	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pays-Bas 1995	9	40	0	0
Finlande 1995	54	100	0	5
Norvège 1996	69	100	0	4
Suède 1996	100	100	0	4
Danemark 1996	3	33	0	2
Autriche 1995	0	96	0	8
Allemagne 1995	96			
France 1992			0	1

Source: Bruning et Plantenga (1999)

En Irlande, les recherches ont montré que 6,74% de la main-d'œuvre étaient éligibles au congé parental en 2001 et que 20% des salariés éligibles avaient bénéficié du congé parental, parmi lesquels 84% étaient les mères (*Department. of Justice Equality and Law Reform, 2003).*

Des sources de l'OCDE (2003) donnent des données comparatives de l'utilisation du congé parental en Autriche et en Irlande. Celles-ci montrent qu'en Autriche 95% des mères éligibles ont pris un congé parental contre seulement 40% des mères irlandaises. Cependant, les pères irlandais en ont proportionnellement davantage profité, avec 5% de ceux qui étaient éligibles contre 2% des pères éligibles en Autriche. Il n'y a pas de données disponibles pour la durée estimée du congé parental en Irlande, mais en Autriche, il était de 65 semaines en 2001 et devrait passer à 110 semaines dans le cadre du nouveau régime.

La loi portugaise autorise les pères à prendre les quinze premiers jours de congé parental au titre de la sécurité sociale ou de l'Etat, qu'ils travaillent dans le secteur privé ou public, si le congé est pris immédiatement après le congé de maternité/paternité. Alors que seuls 146 hommes en ont profité en 2000, leur nombre est passé à 27 384 en 2003. Les statistiques des jours de congé pris pour s'occuper des enfants reflètent un modèle très différencié selon le sexe au Portugal. En 2003, les jours pris par les hommes représentaient 4,4% de ceux pris par les femmes.

En Espagne, le nombre des parents qui ont recouru au congé est passé de 127 739 en 1996 à 243 620 en 2003, si bien qu'il a quasiment doublé en huit ans, selon l'Institut national des données sur la sécurité sociale. Le pourcentage de mères qui ont bénéficié du congé reste plutôt constant à 99%. Numériquement, davantage de pères en bénéficient. Leur nombre est passé de 1 875 en 2 000 à 3 762 en 2003. Cependant, les hommes ne représentent que 1,54% des parents qui prennent un congé.

L'utilisation du congé parental en Slovaquie reflète le modèle habituel différencié selon le sexe. En 2003, la moyenne mensuelle des bénéficiaires de l'allocation de 3 790 SKK était de 113 691 mères et de 2 362 pères. Ces derniers représentent donc 2% de ceux qui réclament l'allocation dans son intégralité et 2,6% de ceux qui ont droit au montant réduit de 1 200 SKK quand un parent travaille ou bénéficie d'une autre assurance sociale.

En Pologne, selon l'Institution d'assurance sociale (ZUS), le nombre de ceux qui prennent un congé pour éduquer leurs enfants ne cesse de baisser, si bien que de moins en moins d'allocations sont versées. En 1990, 281 700 parents ont bénéficié des allocations d'éducation, contre 163 900 en 2000. Le nombre des bénéficiaires de congés est passé de 336 100 personnes en 1993 à 138 800 en 2000. Les femmes qui ont un niveau d'éducation supérieure et qui sont cadres tendent à utiliser moins souvent le congé d'éducation ou à le prendre pour une période plus courte. Il n'y a malheureusement pas de chiffres disponibles pour les pères qui utilisent ces congés. Le modèle d'une utilisation réduite doit être replacé dans le contexte d'un recul de l'assistance maternelle de jour et des jardins d'enfants, ainsi que d'une hausse de leur coût.

Alors qu'il n'y a pas de données nationales sur l'utilisation du congé parental en Lettonie, l'Université de Lettonie a réalisé en 2002 un sondage au sujet de l'utilisation des avantages liés à l'éducation des enfants et du congé parental auprès de 778 personnes. 37% des personnes interrogées, parents depuis peu, ont utilisé l'ensemble du congé parental de trois ans, 11% ont pris de dix-huit mois à deux ans, et 23% de un an à dix-huit mois. Moins de 10% avaient pris entre six et douze mois et 5% uniquement six mois. Dans 1,5% des cas, les pères ont reçu des avantages sociaux au titre de l'éducation des enfants. Ces pères tendaient à être plus âgés ; ils étaient des spécialistes, des cadres moyens travaillant dans le tertiaire et étaient employés dans la fonction publique. La plupart de ces pères avaient eu une formation professionnelle dans le secondaire. Les mères qui travaillaient dans des entreprises étrangères/en partenariat et privées recouraient à des congés plus courts que celles qui travaillaient pour le gouvernement et les pouvoirs locaux. Un niveau d'éducation supérieure et une situation monoparentale étaient aussi des facteurs qui incitaient les mères à prendre un congé parental plus court.

La situation en Hongrie est plus complexe. D'un côté, une allocation d'éducation, dont le montant est très faible (16 602 HUF par mois en 2 000), est versée aux parents indépendamment du fait qu'ils aient ou non un emploi. Bien qu'on ne dispose pas d'une ventilation du nombre de bénéficiaires, qui est passé de 94 711 en 1990 à 192 838 en 2 000, la plupart des bénéficiaires étaient les mères. Cependant, une tendance inverse s'observe en ce qui concerne les *frais pour soins aux enfants* mis en place en 1985, abolis de 1997 à 1999 et réinstaurés en 2000, car le nombre des bénéficiaires est passé de 154 977 en 1990 à 54 008. Cette aide n'est offerte qu'aux salariés qui bénéficient de la sécurité sociale. Son montant est plus élevé que celui de l'*allocation pour soins aux enfants* (31 448 HUF par mois en 2000). Aucune ventilation par sexe des bénéficiaires n'est disponible. Il faut noter qu'à côté de ces changements de données statistiques il y a aussi des changements des conditions d'accès à l'allocation pour soins à l'enfant (par exemple : en 1990 elle était fondée sur l'assurance sociale, alors qu'en 1995 c'était un droit universel).

En Azerbaïdjan, le faible montant de l'allocation de congé parental a contribué non seulement à la faible utilisation du congé par les hommes (1%) mais aussi à la faible proportion de femmes qui prennent un congé parental à plein temps.

Bruning et Plantenga (1999) ont aussi noté que le congé rémunéré de longue durée octroyé en Autriche et en Allemagne permettait de les ranger dans le modèle de « l'interruption de carrière ». A l'inverse la Suède représente le modèle « séquentiel », dans lequel le temps

alloué pour une prise en charge à plein temps est plus limité, mais suivi par une aide à l'éducation des enfants. La Finlande est considérée comme faisant partie du modèle de « congé en parallèle », où les parents peuvent choisir entre le congé et les services de prise en charge selon leurs préférences ou les circonstances. Le quatrième modèle, auquel se rattachent la France et le Danemark, est caractérisé par « l'encouragement des services de garde », tandis que l'assistance maternelle et le congé parental jouent un rôle d'appoint. Les auteurs en concluent que la plupart de ceux qui bénéficient du congé parental sont des femmes, même dans les pays nordiques. Quand le taux d'utilisateurs est pris en considération, le rôle des pères est décevant.

En 1999, on a estimé que 90% des mères avaient pris un congé parental dans les pays nordiques, en Allemagne et en France. Les données belges pour 1998 montrent que 93% des bénéficiaires du congé étaient des mères qui les prenaient d'ordinaire pour moins de six mois et qui préféraient un horaire à temps partiel quand elles reprenaient le travail, pour suivre le rythme des enfants et l'horaire scolaire. Dans les quinze Etats membres de l'Union européenne, 98% des mères prennent un congé (en moyenne sur douze mois), tandis que la moitié des pères le font, en règle générale pendant le mois réservé aux pères, plus un mois supplémentaire. Ailleurs, peu de pères prennent un congé – 5% en Allemagne, 4% en Finlande et 6% au Danemark (IDS 1999). S'agissant du congé offert aux pères ou aux mères depuis 1991 en Finlande, « la plupart des 158 jours réservés au congé parental tendent à être utilisés par les mères (EIRR juin 2001 : 24).

Au Danemark, où le congé parental est destiné aux deux parents, les mères en bénéficient d'ordinaire davantage car les hommes sont mieux payés. C'est pourquoi, la prise en charge du nouveau-né par le père pendant six mois peut être une option coûteuse pour un grand nombre de familles danoises. Les hommes craignent aussi qu'une absence du travail pendant six mois puisse nuire à leur carrière (Bernbom, 2001).

En Finlande, l'allocation de congé de paternité et parental est calculée sur la base du revenu brut des parents. Le versement de l'allocation aux pères (pour 100 périodes prises jusqu'au bout) est passé de 42,4 à 65,2 en 2002.

Rubery (1999) souligne que, même en Suède, le nombre de jours pris par les pères représentait 9% de l'ensemble des congés en 1992. En 2004, les pères suédois auraient utilisé 17% de l'ensemble des congés parentaux. Cette situation a incité le gouvernement à créer une commission pour examiner les moyens d'augmenter l'utilisation par les pères des « mois de papa ».

En Norvège, l'instauration d'un « mois du père » a déclenché une augmentation rapide du taux d'utilisation, si bien qu'on est arrivé au chiffre de 70% des pères éligibles. En 1995, un sondage à l'échelle nationale d'un échantillon d'hommes norvégiens (3 000) a montré que la réforme était populaire. 78% des hommes qui ont droit à de ce nouveau quota pour les pères en ont fait usage, ce qui s'explique avant tout par la volonté des hommes de passer davantage de temps avec leur enfant et de mieux le connaître. Les raisons qui les poussaient à ne pas recourir au « mois du père » étaient liées à la situation professionnelle et à des préoccupations économiques. Les pères qui avaient un emploi temporaire ou très bien rémunéré (si bien qu'ils gagnaient plus de 300 000 NOK en 1995) semblaient être les moins intéressés. A l'inverse, les pères tendaient davantage à prendre leur congé si la mère gagnait plus de 200 000 NOK et travaillait plus de 30 heures par semaine (Leira 1999). Brandt et Kvande (2003) montrent que, depuis que le quota pour les pères a été introduit en Norvège, il y a eu une augmentation énorme de la proportion de pères prenant un congé parental : elle est passée de 4% en 1993 à 85% en 1998/99. Toutefois, les pères prennent en moyenne vingt-cinq jours de congé alors que les mères prennent en moyenne 108 jours.

Il y a eu des changements rapides en Islande dans l'accès au congé de paternité/parental et son utilisation depuis que la législation a prévu un quota indépendant pour les pères en 2000. Cela a été introduit graduellement en offrant un mois en 2001, deux mois en 2002 et trois mois en 2003. Einarsdŏttir et Pétursdŏttir (2004) ont décrit l'impact du quota pour les pères. Le nombre moyen de jours pris par les pères a augmenté de trente-neuf en 2001 à quatre-vingt-quatorze en 2003, celui pris par les mères est resté stable : 186 jours en 2001 et 182 jours en 2003. Les auteurs classent la Norvège et l'Islande parmi les pays ayant des mesures visant à l'égalité entre les femmes et les hommes pour impliquer les hommes. Au contraire, les pays comme l'Espagne et l'Allemagne sont caractérisés par « *la flexibilité au sein d'un système universel mais prenant le genre en compte n'offre pas un grand potentiel au changement* ». (Einarsdŏttir et Pétursdŏttir 2004 : 48). Ils concluent que l'approche proactive dans laquelle « *les hommes islandais ont le plus long droit individuel du monde au congé parental* » reflète les fortes mesures politiques prises pour impliquer les hommes dans les soins aux enfants.

7. QUESTIONS POLITIQUES ET EFFETS DU CONGE PARENTAL

Selon Rubery et autres (1999), le congé parental a eu des effets complexes sur la main-d'œuvre féminine. D'une part, il renforce sa présence sur le marché du travail, alors qu'elle aurait sinon tendance à en sortir. Cependant, il peut aussi l'affaiblir s'il sert de solution de rechange à l'offre de structures et de formules de prise en charge des enfants. En l'absence de prise en charge à faible coût, notamment subventionnée par l'Etat, les femmes peuvent retarder leur retour faute de trouver une solution qui favorise leur emploi.

Rubery et autres (1999) soutiennent que le congé parental fonctionne de façon plus équilibrée dans des pays comme le Danemark, la Belgique, la France et la Finlande où l'Etat soutient résolument la prise en charge des enfants. Toute réduction de cette politique contribuerait à long terme à réduire l'emploi des femmes et à renforcer le rôle d'éducatrices qu'elles jouent. Selon ces auteurs, l'extension en France à tous les parents de l'APE et du congé et, en Finlande, du congé et des allocations, que les parents aient ou non un emploi, peut réduire la continuité de l'emploi féminin plutôt que la renforcer. Dans les années 1990, on a vu augmenter le nombre de femmes ayant une vingtaine d'années qui étaient définies comme femmes au foyer, sans doute en raison du congé d'éducation dans les foyers (jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant), alors que les perspectives d'emploi étaient plutôt maigres.

Rostgaard et autres (1999) se sont demandés pourquoi si peu de pères prenaient un congé parental. Ils se sont intéressés aux parents danois ayant eu des enfants entre 1984 et 1989 qui avaient choisi de prendre un congé parental ; dans la plupart des cas, c'est la mère qui avait pris l'ensemble du congé parental. Parmi les parents économiquement actifs, les quatre principaux motifs pour ce faire était l'allaitement, la viabilité économique, le fait que le travail du père ne lui permettait pas de prendre un congé parental (crainte d'un licenciement ou difficulté de trouver un remplaçant) et le fait que la famille n'avait pas envisagé que le père puisse prendre un congé parental.

Moss et Deven (1999) ont résumé les questions politiques soulevées par le congé parental dans le cadre où ils avaient réalisé leur travail. Le rôle attribué à chacun des sexes est le facteur principal et constitue un cercle vicieux. Si le congé parental est proposé comme mesure encourageant l'égalité des chances pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à la maison et au travail, il doit être utilisé autant par les hommes et par les femmes. Alors que les progrès en ce sens ont été limités, on reconnaît qu'il ne s'agit pas d'imposer un choix, car l'inégalité sur le marché de l'emploi est un obstacle majeur à l'utilisation du congé par les hommes : « *les inégalités existantes donnent aux pères un argument de poids face aux mères dans les négociations familiales sur l'utilisation du congé*

et contribuent à une situation où il peut paraître aller de soi que la mère prenne le congé » (Moss et Deven, 1999 : 13). Une autre inégalité importante en matière d'emploi est la différence de paye entre les sexes, car les hommes gagnent en général davantage que leur partenaire féminine, si bien que les ménages y perdent davantage financièrement si c'est le père plutôt que la mère qui bénéficie du congé. De plus, les hommes craignent les effets du congé parental sur leur carrière en raison de réactions défavorables de leurs supérieurs et des leurs collègues. Cet obstacle ne peut être surmonté que si les deux parents y recourent.

Cependant, d'autres facteurs interviennent aussi pour un même sexe, comme la catégorie sociale et le niveau d'étude. Fagnani (1999) montre qu'en France le congé parental a plus de chances d'être utilisé par des femmes qui ont un faible niveau d'éducation et qui occupent des postes subalternes. En conclusion, le congé parental peut contribuer à accroître plutôt qu'à réduire les inégalités au niveau socio-économique et entre les sexes.
Le second facteur évoqué par Moss et Deven (1999) est la diversité croissante des foyers en Europe, si bien que les systèmes de congé parental doivent en tenir compte. Le passage du modèle traditionnel où le père est soutien de famille et la mère femme au foyer dépendante n'est plus la règle en Europe, où bien davantage de gens passent une partie de leur vie comme personnes/parents célibataires (Drew 1998). Cette situation constitue un défi à relever, notamment pour les femmes qui adoptaient traditionnellement le rôle de ménagères/éducatrices aux dépens de leur évolution de carrière, car l'abandon du marché du travail pendant des périodes prolongées [par ex. pour bénéficier du congé parental] peut, à long terme, se révéler un piège économique et social pour les mères.

Moss et Deven (1999) décrivent les profondes mutations du marché du travail : nouvelles technologies, emploi, modes de travail, flexibilité, précarité, nouvelles chances associées au chômage et à l'inégalité. Les cultures d'entreprise sont considérées comme déterminantes dans l'acceptation et l'utilisation du congé parental. Les recherches menées par Drew et autres (2002) sur l'équilibre travail/vie privée montrent que les salariés tendent de plus en plus à connaître une culture de « longues journées » sur le lieu de travail, qui rend difficile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

D'autres pressions sont liées au fait que le travail (rémunéré ou non) est axé sur les salariés âgés de 25 à 50 ans, dont ce sont les « années professionnelles déterminantes ». Cela est dû à l'arrivée tardive sur le marché du travail en raison de la durée des études, à l'ajournement des naissances et des grossesses jusqu'aux années professionnelles déterminantes et à la précocité de la sortie de la vie active ou de la retraite.

Voilà notamment quelques questions sur lesquelles le Conseil de l'Europe devrait réfléchir en examinant le rôle futur du congé parental pour les parents européens.

8. CONCLUSIONS ET MESURES RECOMMANDEES

8.1 CONCLUSIONS

Selon les sources de l'OCDE :

> « *Le congé parental doit être considéré comme faisant partie d'un tout plutôt qu'en faisant abstraction d'autres initiatives qui peuvent aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Les autres formes de soutien des salariés ayant des responsabilités liées à leur famille comprennent l'organisation de garderies subventionnées, la souplesse des horaires, le raccourcissement des semaines de travail, le travail en temps partagé, l'offre de postes à temps partiel avec conservation de l'intégralité des avantages sociaux, et l'externalisation du travail* » (OCDE 1995 : 171).

Parmi les bénéficiaires du congé parental énumérés par l'OCDE figurent : les enfants, les salariés, les employeurs, le marché du travail et la société dans son ensemble.

Rubery et autres (1999) rappellent le type de mesures qui ne favorisent guère l'emploi des femmes ou qui renforcent leur rôle d'épouses dépendantes et d'éducatrices :

- une période de congé parental peu ou non rémunéré associée à l'absence ou l'insuffisance de structures de prise en charge à la fin du congé pour faciliter la reprise d'un emploi ;
- la faible durée des horaires scolaires, la segmentation de la semaine et/ou la durée prolongée des vacances scolaires, associées à l'insuffisance de structures de prise en charge des enfants après la classe ou pendant les vacances ;
- l'insuffisance de la prise en charge préscolaire financée par les pouvoirs publics et le recul de l'âge où la scolarité est obligatoire.

A cela on peut ajouter la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale quand l'emploi et les services, y compris les écoles, fonctionnent en journées scindées.

L'évaluation des systèmes de congé parental peut dépendre des objectifs qui sous-tendent les politiques nationales. L'effet du congé parental doit éventuellement être mesuré non seulement en fonction de son utilisation par les hommes et les femmes, mais aussi en fonction de la fécondité, du taux de présence des diverses catégories sur le marché du travail, surtout s'agissant des femmes et des jeunes mères.

La politique de protection familiale des pays nordiques est fondée sur les principes d'universalité et de droits individuels. Elle associe avantages par enfant et avantages familiaux dans le cadre d'un système législatif qui prévoit le congé parental et un système de prise en charge financé par les pouvoirs publics.

L'abondance des publications internationales donne à penser que le congé non rémunéré et/ou le congé sans couverture sociale est peu efficace. Le congé parental devrait toujours présenter un avantage économique ou du moins comporter une certaine compensation du manque à gagner. Les effets du congé non rémunéré limitent la possibilité d'en bénéficier pour les deux parents, mais surtout pour les hommes.

Des mécanismes légaux peuvent être nécessaires pour encourager les pères à prendre un congé parental car les statistiques disponibles donnent à penser que, dans l'ensemble des pays, il est en général utilisé avant tout par les femmes. Les pères semblent avoir besoin de fortes incitations et de garanties pour faire usage du droit au congé parental. L'approche suédoise, danoise, norvégienne et islandaise a consisté à réserver une partie du congé parental uniquement au père de manière à ce que celle-ci soit perdue s'il n'en profite pas. Le modèle italien met l'accent sur des avantages spécifiques si le père prend une partie du congé parental.

De plus, des campagnes de sensibilisation sont indispensables – axées sur les parents, les employeurs et la société en général, encourageant les pères à utiliser la durée du congé auquel ils ont droit.

Il est difficile de donner une durée idéale du congé parental, qui puisse s'appliquer à l'ensemble des Etats, alors qu'aucune longueur spécifique n'est recommandée. Quand la durée est trop faible, le congé ne donne pas suffisamment de temps aux parents pour s'occuper des enfants autant qu'ils le souhaiteraient. Cependant, si le congé parental est trop long, il contribue à éloigner le parent en congé (d'ordinaire la mère) du marché du travail (par ex. en Autriche et en Finlande). La durée peut dépendre de modèles sociaux

spécifiques, de la situation du marché de l'emploi et de l'offre de gardes d'enfants à un prix abordable, facteurs qui varient d'un pays à l'autre.

La souplesse des conditions d'utilisation du congé parental peut être essentielle pour la conciliation du travail et de la famille. Certains parents peuvent choisir de prendre en une seule fois la totalité du congé parental, tandis que d'autres peuvent préférer le faire au coup par coup en recourant à des systèmes à plein temps ou à temps partiel pendant les premières années de la vie de l'enfant. On peut assurer un bénéfice optimal lorsque les parents peuvent prolonger le temps qu'ils passent à éduquer leurs enfants sans se couper de leur travail ni connaître de difficultés financières. Une telle souplesse peut être particulièrement utile dans certains pays d'Europe où le congé est relativement court et où les ressources publiques nécessaires à la prise en charge des enfants sont insuffisantes.

8.2 MODELES DES MEILLEURES PRATIQUES

8.2.1 MESURES NATIONALES

- Brochure/campagne d'**information** sur les droits des parents à un congé, par exemple en **Irlande** « A propos de la loi de 1998 sur le congé parental » et le **Guide de bonnes pratiques pour concilier vie familiale et vie professionnelle**, publié par l'Institut des femmes et le ministère du Travail et des Affaires sociales en **Espagne** ;

- inciter les pères à prendre le congé parental par des mécanismes comme une certaine période qui leur est réservée uniquement à eux en **Norvège, au Danemark et en Suède** ou allonger la durée totale du congé si le père l'utilise (ou autre incitation) comme en **Italie** ;

- promouvoir la paternité par des messages tels que : « Combien d'hommes disent à l'heure de leur mort qu'ils ont passé trop peu de temps avec leur chef ? » et ceux qui soulignent les effets positifs de la paternité dans une publicité suédoise :

Neuf avantages d'une paternité active

- **Vous avez besoin de connaître votre propre enfant. Le contact le plus étroit entre un parent et son enfant se développe pendant le premier mois de sa vie, quand il est petit et sans défense. Ce moment-là, vous ne le retrouverez plus.**
- **Vous formerez votre instinct de père. En vous occupant de votre enfant, vous deviendrez attentifs à ses besoins, vous apprendrez à connaître les signes qu'il exprime et à développer des relations étroites avec votre enfant. Cela renforcera votre assurance de parent.**
- **Vous gagnerez la confiance de votre enfant... Si vous montrez que vous êtes capable de vous occuper de lui, votre enfant viendra vers vous plus tard pour vous faire part de ses soucis et de ses joies.**
- **Vous verrez votre enfant se développer au lieu d'en entendre simplement parler. Chaque jour, quelque chose de nouveau et de fantastique se produit.**
- **Vous serez plus proche de la mère de votre enfant. Vous pourrez partager votre expérience et vos responsabilités l'un avec l'autre.**
- **Vous développerez votre compétence sociale. Le fait d'être avec un enfant vous confronte à des exigences totalement différentes des rapports avec un adulte.**
- **Vous acquerrez de nouvelles compétences, car il faudra que vous régliez des problèmes dont vous ignoriez peut-être l'existence.**

- **Vous y trouverez du plaisir. S'occuper d'un enfant, c'est très prenant, mais cela vous apporte beaucoup de choses. Vous vous sentirez apprécié et aimé comme jamais auparavant.**
- **Vous ne regrettez jamais d'avoir profité de cette occasion unique d'établir dès le début des relations profondément ancrées, étroites et constructives avec votre enfant**

Haas et Hwang 1999 - traduction du Föräkringskassan 1997

- inciter à une souplesse plus grande des systèmes de congé de manière à ce que les salariés puissent prendre le congé parental en une fois **ou** le répartir au coup par coup pendant les premières années de la vie de l'enfant (**Autriche, Danemark et Suède**) et faciliter l'allocation de soins aux membres de la famille, y compris les grands-parents **(Hongrie, Bulgarie)** ;

- inciter **tous les parents** à utiliser le congé par le biais d'une forme de rémunération/allocation de sécurité sociale en fonction de la durée du congé parental souhaitée, en veillant surtout à ce que les droits à la retraite ne soient pas affectés par l'utilisation du congé parental (**Autriche, Suède, Finlande**). Le **Canada** est considéré comme un pays qui a adopté un « **modèle généreux »** de congé parental. En 2001, il a étendu le congé des deux parents de six mois à un an et en a octroyé le bénéfice aux parents adoptifs et aux couples homosexuels. En droit canadien, les parents peuvent toucher 55% de leur salaire hebdomadaire avant impôt jusqu'à un maximum de 420 dollars canadien (308 €) pendant 50 semaines par couple. A l'issue du congé, les parents ont la garantie de retrouver leur emploi. Il est aussi possible aux deux parents de prendre congé ensemble et de toucher l'allocation gouvernementale pendant 25 semaines. L'utilisation du congé parental par les pères a augmenté de 80% après l'adoption de ce système, tandis que le total des congés a atteint 216 000, soit une progression de 24%. Le congé moyen est passé de six mois et demi à dix mois (Cherney, 2003) ;

- suivre et analyser l'impact des différentes modalités de congé et autres facteurs sur l'égalité/l'inégalité entre les femmes et les hommes (**Etude 2005 de la main-d'œuvre de l'UE** et les suivantes).

8.2.2 Initiatives au niveau de l'entreprise/la societe

- Associer le congé à d'autres formes de soutien à l'enfant/aux parents. La société **allemande RWE Net AG** (la plus grande société de distribution d'électricité d'Europe) a créé un jardin d'enfants d'entreprise et propose des gardiennes d'enfants sur le lieu de travail à ses salariés. RWE Net permet à ses salariés de prendre jusqu'à trois ans de congé parental avec une garantie de reprise au moins à un poste équivalent et la possibilité de travailler à temps partiel en ayant la souplesse de choisir les heures auxquelles ils souhaitent travailler. Ces initiatives s'appuient sur la volonté commerciale d'être « un concurrent sur le marché international tout en préservant les valeurs traditionnelles d'Europe occidentale liées à la protection sociale » (Jones, 2003).

- La société **norvégienne HAG** s'en tient à des valeurs clés analogues et reconnaît la souplesse nécessaire pour trouver un équilibre entre vie professionnelle et familiale. Elle offre un système de congé de maternité/paternité (en cas de naissance ou d'adoption) de 42 semaines avec maintien intégral du salaire ou 52 semaines à 80% (Jones 2003).

- **Ericsson**, **société suédoise de télécommunication** qui emploie 44 000 personnes en Suède et 100 000 dans le monde, a lancé un congé parental complémentaire destiné aux cadres supérieurs qui risquaient d'y perdre avec le système de congé parental d'Etat, car il ne leur assurait que 80% de leur revenus réels. Le congé parental peut être pris à temps partiel par demi-journées ou jours pleins. Il n'y a pas de plafond pour les versements complémentaires de la société. Le système a entraîné une augmentation considérable du nombre d'hommes et de femmes salariés qui en ont bénéficié et du nombre de jours pris, notamment parmi les parents dont les revenus sont supérieurs au plafond statutaire de ressources. Il est considéré comme une réussite non seulement statistiquement, mais aussi d'un point de vue culturel, car il fait passer l'idée auprès des salariés que « c'est une bonne chose de prendre un congé parental » (EIRR 2000 : 35).

8.3 MAUVAIS MODELES

L'expérience des Etats-Unis, où, comme dans la plupart des Etats européens, le congé parental n'est pas rémunéré : la loi de 1993 sur le congé familial et médical (*Family and Medical Leave Act 1993)* n'a pas entraîné de développement du congé parental ni d'allongement des congés pris par les hommes devenus pères depuis peu. Les recherches montrent que :

> *« Si le congé rémunéré n'est pas une option viable pour un nombre notable de foyers ayant un nouveau-né, il faudra que les Etats-Unis aillent plus loin en proposant des mesures qui assurent un congé rémunéré de manière à ce que les parents puissent réellement avoir le choix de passer davantage de temps chez eux pendant les premiers mois de la vie de leurs enfants.* » (Han et Waldfogel, 2003 : 201).

8.4 MESURES RECOMMANDEES

Le congé parental n'est que l'un des moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale. S'il est associé au congé de maternité et de paternité, il permet à chacun des parents de disposer de temps libre pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Dans la pratique, il produit des effets bien différents selon le service demandé, la durée du congé, le fait d'être ou non rémunéré, les modalités de bénéfice (à plein temps ou à temps partiel) et la possibilité de le prendre en une seule fois après le congé de maternité ou en plusieurs fois par intermittence.

Il convient de reconnaître que le concept même et la pratique du congé parental sont relativement récents en Europe. Même quand il a été instauré pour la première fois, il était déjà associé à l'emploi des femmes et considéré comme une extension du congé de maternité. Il peut paraître irréaliste de vouloir atteindre à court terme le double objectif d'égalité entre les femmes et les hommes et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Cependant, des signes encourageants donnent à penser que le congé parental devient mieux accepté ne serait-ce qu'à travers l'accord sur une directive européenne qui fixe des jalons pour des négociations. Les autres évolutions positives sont principalement venues des pays nordiques : passage du congé parental non rémunéré à un congé rémunéré (au moins en partie) ; prolongation de la durée offerte aux parents ; passage de l'option ouverte « à l'un des parents » à un congé réservé qui n'est pas transférable et qui offre plus de souplesse quant à ses modalités d'exercice, y compris le transfert du congé non utilisé aux grands-parents.

Dans la pratique, l'ensemble des données nationales font ressortir le maintien ou au mieux un léger recul de la prédominance des femmes parmi les bénéficiaires du congé parental et des avantages qui y sont associés même dans les pays nordiques où l'on prend en

considération les modèles d'utilisation **et** la durée. Le modèle de foyer où l'homme est soutien de famille, tandis que la femme élève les enfants ressort toujours de l'étude des statistiques sur l'utilisation du congé parental. Dans les cas extrêmes, le terme de « calice empoisonné » (Cohen, 1999) a été employé pour souligner la nature sexuée et les effets potentiellement négatifs pour les femmes de l'utilisation du congé parental. Pour éviter que le congé ne devienne un ghetto pour les femmes ayant un faible niveau d'instruction et, en conséquence, un revenu et un statut professionnel bas, le débat doit porter sur la division du travail rémunéré/non rémunéré dans toute la société. Ce constat invite à reconsidérer le travail d'éducation des enfants et le travail soumis au jeu de l'offre et de la demande. Actuellement, c'est pour l'essentiel aux femmes qu'il incombe de trouver comment concilier les responsabilités familiales et professionnelles. C'est pourquoi la cible doit être les attitudes et comportements des hommes et des femmes.

Les objectifs actuels d'égalité entre les femmes et les hommes et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale à travers le congé parental peuvent être trop limités. Il faut élargir le débat pour envisager des objectifs comme le bien-être du ou des enfants, la paternité (notion plus large que celle de soutien de famille), l'indépendance économique des femmes (face aux hommes et à l'Etat) et la recherche d'un équilibre entre travail et vie privée. Dans ce contexte, il faudra envisager de rémunérer le congé parental afin de le rendre plus attrayant pour les hommes et pour les parents ayant un salaire modeste ou élevé. En elle-même, la rémunération ne suffit pas, car le congé parental remet en cause la distribution bien établie entre les sexes des rôles de soutien de famille et d'éducatrice. Pour assurer une répartition plus équitable de l'éducation des enfants, il faut considérer la « paternité » comme une affaire d'hommes et le congé parental comme quelque chose où le père, la mère et les enfants ont tout à gagner.

Il est aussi nécessaire de détailler l'argument économique selon lequel le congé parental est l'une des mesures qui peut contribuer à long terme à la viabilité et à la rentabilité des entreprises. Il importe d'être conscient que dans toute l'Europe la main-d'œuvre future sera de plus en plus composée de femmes – tout autant que d'hommes – bien formées et très motivées. Dans une économie concurrentielle qui valorise les connaissances, il ne sera plus rationnel de perdre un capital humain quand les femmes quittent le marché du travail pour de longues périodes en l'absence de congé parental, de prise en charge des enfants et d'autres formes d'assistance familiale.
Partant de ces considérations, on peut envisager les options ci-après.

8.4.1 Actions internationales

- Examen des objectifs, du fonctionnement et de l'efficacité du congé parental dans les Etats européens ;
- suivi, recherche et évaluation de la manière dont la politique nationale contribue à ces objectifs ;
- financement et soutien pour la recherche d'études comparatives de cas, sur le modèle de l'étude des quatre pays sur le congé parental en Islande, Norvège, Allemagne et Espagne ;
- orientation des Etats membres vers des bonnes pratiques en matière de (ré)organisation, de promotion et de contrôle du congé parental en s'inspirant des conclusions tirées de recherches comparées ;
- financement de programmes d'action associant les partenaires sociaux pour promouvoir un environnement plus favorable à la parentalité, y compris une prise en charge des enfants abordable et de qualité qui contribue à l'égalité entre les femmes et les hommes.

8.4.2 Actions nationales

- Débat et mesures pour atteindre les objectifs du congé parental et parvenir à une cohérence entre ceux-ci en s'appuyant sur l'expérience des Etats membres (y compris le modèle nordique) ;
- soutenir le congé parental pour tenir compte de la diversité (des types de famille et des situations professionnelles) et adapter les politiques pour satisfaire les besoins divers ;
- encourager une certaine souplesse sur le lieu de travail en général et en matière d'utilisation du congé parental (option du temps partiel et de périodes espacées distinctes) notamment afin de maximiser l'intérêt du congé pour les parents et les enfants ;
- soutenir l'organisation de la prise en charge des enfants et le soutien de l'Etat pour cette prise en charge, particulièrement pour les familles à faibles revenus ;
- réserver une partie du congé au père sans que celui-ci puisse le transférer ;
- lancer des campagnes nationales pour populariser l'intérêt et l'avantage en retour pour les pères d'un rôle parental actif ;
- faire connaître impérativement les rôles modèles joués par des personnalités (par exemple, le Premier ministre finlandais Paavo Lipponen, qui a pris à deux reprises un congé de paternité avec ses enfants nouveau-nés et qui a proposé une extension du congé de paternité de dix-huit jours à un mois).

BIBLIOGRAPHIE

Bembom, M. (2001), 'Copenhagen: Danes Debate Parental Leave', 38.*Europe: Washington*, No. 411, November, p. 38.

Blandplain, R. (1998), 'The EC-Directive on Parental Leave', *Bulletin of Comparative Labour Relations,* Vol. 32, pp181-192.

Bolle, P., (1997), 'Perspectives: Parental Leave', *International Labour Review*, Vol.136, No. 1, pp. 110-128.

Brandth, B. and Kvande, E., (2001), 'Flexible Work and Flexible Fathers'. *Work, Employment and Society,* Vol. 15 No. 2, pp. 251-267.

Bruning, G. and Plantenga, J., (1999), Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries, *Journal of European Social Policy*, Vol. 9, No. 3, pp. 195-209.

Budd, J. and Mumford, K. 'Trade Unions and Family-Friendly Policies in Britain', *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 57, No. 2, pp. 204 -

Caracciolo, E. (2001), 'The Family-Friendly Workplace the EC Position', *The International; Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17, No. 3, pp. 325-344.

Chemey, E. (2003), 'Career Journal: Family Leave Advocates Look to Canada for Generous Model', *Wall Street Journal,* September 16, p. B.12.

Cohen, B. (1999), 'Parental Leave in Europe: Policy Implications, in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. pp. 293-301.

Commission of the European Communities, (2003), *Report from the Commission on the Implementation of the Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the Framework Agreement on Parental Leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC,* Commission of the European Communities, 19 June, Brussels.

Conference of European Ministers Responsible for Family Affairs, (2001), *Reconciling Working and Family Life Final Communique*, XXVIIth Session, 20-22 June 2001, Portorož, Slovenia.

Council of Europe Committee of Ministers, (1996), *Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life,* Council of Europe, Strasbourg.

Council of Europe, (1996), *European Social Charter (revised)*,., 3 May, Strasbourg.

Council of the European Union (1996), *Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement on Parental Leave Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC,* Council of the European Union, Luxembourg.

Den Dulk, L. (1999), 'Employers and Parental Leave: A Comparative Analysis', in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 227-247.

Dermott, E. (2001), 'New Fatherhood in Practice? – Parental Leave in the UK', *The International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 21, No. 4-6, Pp. 145-164.

Deven, F. and Moss, P. (2002), 'Leave Arrangements for Parents: Overview and Future Outlook', *Community, Work and Family*, Vol. 5, No. 3, pp. 237-255.

Deven, F. and Nuelant, T., (1999), in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 141-154.

Drew, E. (1998), ‘Re-conceptualising Families’ in *Women, Work and the Family in Europe*, Routledge, London, 1998, Eds. E. Drew, R. Emerek and E. Mahon, pp. 11-26.

Drew, E. Humphreys, P. and Murphy, C. (2002), *Off the Treadmill: Achieving Work/Life Balance*, National Framework Committee for Family Friendly Policies, Dublin.

Einarsdŏttir, B. and Pétursdŏttir, G. M. (2004), Culture, Custom and Caring: Men's and Women's Possibilities to Parental Leave, Centre for Gender Equality in Iceland, Reykjavik.

EIRR (1994), ‘New Rights for Working Parents’, *European Industrial Relations Review*, No. 248, September, p.19.

EIRR (1995), ‘Parental Leave in Europe’, *European Industrial Relations Review*, No. 262, November, pp. 14-23.

EIRR (1996), ‘Into the Unknown: Implementing the Parental Leave Agreement’, *European Industrial Relations Review*, No. 267, April, pp. 19-23.

EIRR (1996), ‘Social Policy State of Play’, *European Industrial Relations Review*, No. 270, July, pp. 12-18.

EIRR (1999), ‘New Parental Leave Rights’, *European Industrial Relations Review*, No. 3062, July, p. 24.

EIRR (1999), ‘Proposals to Implement the Parental Leave Directive’, *European Industrial Relations Review*, No. 308, September, pp. 24-25.

EIRR (2000), ‘Parental Leave Acts as a Retention Tool at Ericsson’, *European Industrial Relations Review*, No. 322, November, pp. 33-35.

EIRR (2001), ‘Maternity. Paternity and Parental Benefits across Europe – Part One’, *European Industrial Relations Review*, No. 329, June, pp. 21-27.

EIRR (2001), ‘Maternity. Paternity and Parental Benefits across Europe – Part Two’, *European Industrial Relations Review*, No. 330, July, pp. 15-17.

EIRR (2001), ‘Maternity. Paternity and Parental Benefits across Europe – Part Three’, *European Industrial Relations Review*, No. 331, August, pp. 13-18.

EIRR (2002), ‘Childcare Allowance Replaces Parental Leave Benefit’, *European Industrial Relations Review*, No. 339, April, pp. 19-21.

Employment and Social Affairs, (2003), *Social Protection in the 13 Candidate Countries*, European Commission Directorate-General for Employment and Social Affairs, Luxembourg.

Escobedo, A., (1999), ‘Doing Cross-National Work on Parental Leave’, in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 173-192.

European Commission Childcare Network, (1993), *Men as Carers: Towards a Culture of Responsibilities, Sharing and Reciprocity between the Genders in the care and Upbringing of Children,* Report of Seminar, Ravenna, 21-22 May, European Commission, Equal Opportunities Unit, Brussels .

European Commission Childcare Network, (1994), *Leave Arrangements for Workers with Children a Review of Leave Arrangements in the Members States of the European Community and Austria, Finland, Norway and Sweden*, European Commission, DGV Equal Opportunities Unit, Brussels.

European Commission Eurostat, (2003), *Task Force Meeting on LFS 2005 as hoc Module on Reconciliation between Work and Family Life,* 11-12 June, Eurostat, Luxembourg.

Fagnani, J. (1999), ‘Parental Leave in France’, in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 69-83.

Falkner, G., Hartlapp, M., Leiber, S., Treib, O. (2002), *Transforming Social Policy in Europe? The EC's Parental Leave Directive and Misfit in the 15 Member States*, Max Planck Institute for the Study of Societies, Working Paper 02/11, October.

Fetherolf Loutfi, M. (200?). *Women, Gender and Work: What is Equality and ? How Do we Get there?*, International Labour Office, Geneva.

Haas, L. and Hwang, P. (1999), 'Parental Leave in Sweden', in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 45-68.

Han, W.J. and Waldfogel, J. (2003), 'Parental Leave: The Impact of Recent Legislation on Parents' Leave Taking', *Demography,* Vo. 40, No. 1, pp. 191-201.

Hardy., S. and Adnett, N. (2002), 'The Parental Leave Directive: Towards a 'Family-Friendly' Social Europe?', *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 8, No. 2, pp. 157-172.

Holtermann, S. (1995), 'The Costs and Benefits to British Employers of Measures to Promote Equality of Opportunity', *Gender, Work and Organization*, Vol. 2, No. 3, pp. 102-112.

IDS, (1999), 'Progress on Implementing Parental Leave Provisions, *IDS Employment Europe*, Vol. 455, November, pp. 10-16.

IDS, (2003), 'Parental Leave Provisions Set Stage for Flexible Working', *IDS Employment Europe*, Vol. 496, April, pp. 21-25.

Instituto de la Mujer, (2001), *Good Practise Guide for Reconciling Family and Working Life*, Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales/European Commission, Madrid.

International Labour Office, (1981), *Recommendation concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities*, *(No. 165)*, ILO, Geneva.

International Labour Office, (1981), *Convention Concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (No. 156)*, ILO, Geneva.

International Labour Office. (1993), *Workers with Family Responsibilities*, ILO, International Labour Office, Geneva.

Jones, D. (2003), 'Europe Taking Lead in Work-Life Balance', *Canadian HR Reporter,* Vol. 16, No. 14, August 11, p. 6.

Kamerman, . and Kahn, A., eds. (1991), *childcare, Parental Leave and the Under 3s: Policy Innovation in Europe*, Auburn House, New York.

Kim, H., (2002) 'Constructing European Collective Bargaining' *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 20, No. 3, pp. 393-426.

Labour Research, (1999), 'Family-Friendly Half-Way House', *Labour Research*, Vol. 88, No. 12, pp. 15-16.

Labour Research, (2003), 'And Dad Was There, Too", *Labour Research*, Vol. 92, No. 4, pp 15-16.

Leira, A. (1999), 'Cash-For-Child Care and Daddy Leave', in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 267-291.

McColgan, A. (2000), 'Family Friendly Frolics? The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999', *Industrial Law Journal*, Vol. 29, No. 2, pp. 125-143.

Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI CBGS Publications, The Hague/Brussels.

OECD, (1999), 'Long Term Leave for Parents in OECD Countries', *Employment Outlook*, July, Paris, pp. 171-198.

OECD, (2003), *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*, Vol. 2 Austria, Ireland and Japan, OECD, Paris.

Pettinger, R. (1999), 'Parental Leave in Germany', in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 123-140.

Rana, E. (1999), 'Parental Leave Rights 'will Exclude Low-Paid Families', *People Management*, Vol. 5 No. 15, p.14.

Rønsen, M. and Sundström, M. (2002), 'Family Policy and After-Birth Employment Among New Mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden', *European Journal of Population*, Vo. 18, No. 2, pp. 121-152.

Rønsen, M., (1999), 'Assessing the Impact of Parental Leave: Effects on Fertility and Female Employment' in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 193-225.....

Rost, H. (1999), 'Fathers and Parental Leave in Germany', in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 249-266.

Rostgaard, T., Christoffersen M. N., Weise, H. (1999), 'Parental LaeaveLeave in Denmark, in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 25-44.

Rubery, J., Smith, M. and Fagan, C. (1999), *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, Routledge, London.

Ruhm, C. J. 'The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe', *The Quarterly Journal of Economic*s, Vol. 113, No. 1 pp. 285-318.

Salmi, M. and Lammi-Taskula, J. 'Parental Leave in Finland' in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 85-121.

Schiek, D. (2002), 'From Parental Leave to Parental Time: German Labour Law and EU Law, *Industrial Law Journal*, Vol. 31, No. 4, pp. 361-369.

Schmidt, M. (1997), 'Parental Leave: Contested Procedure, Creditable Results', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 3, No. 2, pp. 113-126.

Schmidt, M. (1998), 'The EC-Directive on Parental Leave', *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Vol. 32, pp. 181-192.

Silvera, R. (2002), *Articuler vie Familiale et Vie Professionnelle en Europe, Un Enjeu L'Égalitė*, La Documentation Française, coll. Droits des Femmes.

The Economist, (2004), 'How to Encourage Men to Take More Paternity Leave', *The Economist*, 10 January, p.32.

The Equality Authority, (2000), *About the Parental Leave Act 1998*, Equality Authority, Dublin.

Thenner, M. (1999), 'Parental Leave in Austria', in Moss, P. and Deven, F. (eds), (1999), *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI/CBGS Publications, The Hague/Brussels, pp. 155-171.

UNICEF, (1997), *Children at Risk in Central and Eastern Europe: Perils and Promises*, International Child Development Centre, Florence.

Wilkinson, H. and Briscoe, I... (1996), *Parental Leave: The Price of Family Values?*, Demos Project Report. London.

Wilkinson, H. Radley, S., Christie, I., Lawson, G. and Sainsbury, J. (1997), *Time Out: The Costs and Benefits of Paid Parental Leave*, Demos, London.

Woodland, S. Simmonds, N., Thornby, M., Fitzgerald R. and McGee, A. (2003), *The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employers' Survey – Main Report*, Employment Relations Research Series No. 22, National Centre for Social Research, Dept. of Trade and Industry, London.

Woodland, S. Simmonds, N., Thornby, M., Fitzgerald R. and McGee, A. (2003), *The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employees'*, Employment Relations Research Series No. 22, National Centre for Social Research, Dept. of Trade and Industry, London.

Woodland, S. Simmonds, N., Thornby, M., Fitzgerald R. and McGee, A. (2004), *The Second Work-Life Balance Study: Results from the Employers' Survey – Executive Summary*, Employment Relations Research Series No. 22, National Centre for Social Research, Dept. of Trade and Industry, London.

Working Group on the Review of the Parental Leave Act 1998, (2002), *Report of the Working Group on the Review of the Parental Leave Act 1998*, April, Department of Justice, Equality and Law Reform, Stationery Office, Dublin.